

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

ESSAI DE 3<sup>E</sup> CYCLE PRÉSENTÉ À  
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE  
(PROFIL INTERVENTION)

PAR  
VALÉRIE MARX

THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION EN PSYCHOLOGIE  
DE LA MOTIVATION :  
THÉORIE VÉRITABLEMENT INNOVATRICE ET TOTALEMENT INÉDITE?

NOVEMBRE 2010

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

# UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE CLINIQUE (D. Ps)

Programme offert par l'Université du QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION EN PSYCHOLOGIE DE LA MOTIVATION :  
THÉORIE VÉRITABLEMENT INNOVATRICE ET TOTALEMENT INÉDITE?

PAR

VALÉRIE MARX

---

Marc Daigle, directeur de recherche

Université du Québec à Trois-Rivières

---

Paule Miquelon, évaluateur

Université du Québec à Trois-Rivières

---

Gaétan F. Losier , évaluateur externe

Université de Moncton, Nouveau-Brunswick

## *Sommaire*

Dans le domaine de la psychologie de la motivation, la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985, 1991; Ryan & Deci, 2000b) est apparue dans les années 1980 comme une véritable révélation. En effet, le modèle, porte à croire que les composantes et les principes qui le composent sont totalement inédits et innovateurs. Deux catégories de modèles théoriques faisant partie du domaine de la motivation, soit les théories basées sur les attentes ainsi que les théories des attentes-valeurs, ont été analysées afin de vérifier si leurs composantes ou processus se retrouvaient à l'intérieur du modèle théorique de l'autodétermination. Contrairement à ce qui était sous-entendu par les développeurs de la théorie de l'autodétermination, les résultats de l'analyse ont permis d'établir que la théorie de l'autodétermination a inclus, à l'intérieur de son modèle théorique, des principes et des composantes qui proviennent de modèles théoriques antérieurs. Par conséquent, il est erroné de considérer ce modèle théorique comme étant inédit et innovateur. Il s'agirait plutôt de le percevoir comme une évolution des modèles antérieurs, dont les composantes et caractéristiques qui ont été établies depuis des décennies, ont évolué. Toutefois, bien que ce modèle théorique ne soit pas une innovation où tous les processus et composantes sont inédits, il n'en demeure pas moins qu'il détient des particularités qui lui sont propres, ce qui lui octroie une place singulière dans le domaine théorique de la psychologie de la motivation.

## Table des matières

Sommaire .....	ii
Liste des figures .....	iv
Remerciements .....	v
Introduction .....	2
Théories basées sur les attentes.....	12
Théorie de l'efficacité personnelle.....	14
<i>Fonctionnement général et composantes</i> .....	14
Théorie du contrôle .....	18
<i>Fonctionnement général et composantes</i> .....	18
Liens entre théorie du contrôle et théorie de l'efficacité personnelle .....	21
Résumé de la catégorie des modèles théoriques basées sur les attentes .....	22
Théories des attentes-valeurs .....	23
Définitions.....	26
Théorie des buts .....	28
<i>Fonctionnement général</i> .....	28
<i>Composantes</i> .....	31
Théorie moderne des attentes-valeurs.....	39
<i>Fonctionnement général</i> .....	39
<i>Composantes</i> .....	43
Résumé de la catégorie des modèles théoriques des attentes-valeurs.....	54
Liens entre théories des attentes-valeurs et théories basées sur les attentes .....	55
Théories cognitives .....	60
Définitions.....	63
Théorie de l'autodétermination .....	69
<i>Principes généraux</i> .....	69
<i>Fonctionnement général</i> .....	71
<i>Composantes</i> .....	75
<i>Résumé de la théorie de l'autodétermination</i> .....	105
Discussion .....	107
Liens entre la théorie de l'autodétermination et les autres théories .....	108
<i>Liens avec la catégorie des théories basées sur les attentes</i> .....	109
<i>Liens avec la catégorie des théories des attentes-valeurs</i> .....	113
Retombées possibles et limites de l'essai .....	119
<i>Retombées possibles de l'essai</i> .....	119
<i>Limites de l'essai</i> .....	121
Conclusion .....	123
Références .....	126

## *Liste des figures*

### Figure

1. Schéma général de la théorie des buts .....30
2. Schéma général de la théorie moderne des attentes-valeurs.....40
3. Schéma général de la théorie de l'autodétermination.....72
4. Schéma qui démontre le lien entre l'orientation de la motivation (motivation contrôlée/autonome), la régulation et les types de motivation correspondants...74

### *Remerciements*

Remerciements à M. Marc Daigle, PhD., professeur à l'Université du Québec à Trois-Rivières pour son expertise à diriger cet essai. Remerciements aussi au département de psychologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières pour avoir permis la production du présent essai. Un remerciement spécial à M. Sylvain Nadeau, M.A., t.c.f., pour son professionnalisme et ses précieux conseils tout au long de la rédaction de cet essai. Sa confiance inébranlable en mes capacités de même que l'altruisme exceptionnel dont il a fait preuve ont contribué, sans aucun doute, à la réussite de mes études et à l'achèvement de la rédaction de cet essai.

## *Introduction*



Qu'est-ce qui pousse une personne humaine à agir, à penser et à évoluer? C'est la motivation (Deci & Ryan, 2008a, 2008c). Cette dernière correspond aux forces qui sont internes et externes à l'individu, le poussant à atteindre un résultat comportemental, c'est-à-dire à accomplir un comportement (Deci & Ryan, 2008a, 2008c; Vallerand & Thill, 1993). Influencé par la motivation, le résultat comportemental est considéré en termes de caractéristiques spécifiques soit : la direction et le déclenchement du comportement, l'intensité à laquelle il est accompli et la persistance à l'exécuter (Deci & Ryan, 2008a; Ryan & Deci, 2000a; Vallerand & Thill, 1993).

Bien que ces caractéristiques du comportement seront détaillées et expliquées de façon plus explicite à l'intérieur du présent essai, notons pour l'instant que l'objectif ultime de tous les modèles théoriques de la psychologie de la motivation est d'expliquer les forces (composantes) qui amènent l'individu à atteindre le résultat comportemental. Les liens qui les unissent entre elles (processus) ont une influence sur le résultat comportemental et ses caractéristiques. Ainsi, la recherche en psychologie de la motivation adhère, de façon globale, à un des principes de base de la psychologie expérimentale à savoir, le fait de considérer une théorie comme étant un construit regroupant des principes et des facteurs généraux, dans le but d'expliquer et de prédire un résultat (Myers, Hansen, Zélé, & Ferrand, 2008).

Plusieurs modèles théoriques comportant des composantes distinctes et des processus dynamiques et interactionnels entre ces facteurs qui leurs sont propres, ont été établis dans le domaine de la psychologie de la motivation. Chaque modèle, à sa façon, tente d'expliquer ce qui entre en ligne de compte dans la motivation et influence le comportement (composantes et processus). Ces modèles peuvent se regrouper dans des catégories où les théories spécifiques partagent maintes ressemblances. C'est le cas notamment de la catégorie des théories des attentes qui regroupe la théorie de l'efficacité personnelle et la théorie du contrôle, de même que la catégorie des théories basées sur les attentes-valeurs qui inclut la théorie des buts et la théorie moderne des attentes-valeurs. C'est aussi le cas de la catégorie des théories cognitives dont la théorie de l'évaluation cognitive et la théorie de l'autodétermination sont deux modèles théoriques qui en font partie.

Or, chacune de ces catégories est formée de théories qui partagent des similarités tant au niveau de leur fonctionnement global et de leur processus, qu'au plan de leurs composantes. Toutefois, les développeurs des théories, de façon générale, ne suggèrent pas que des liens puissent se faire entre les composantes ou les processus de leur modèle théorique et ceux des autres catégories. Par conséquent, les développeurs laissent croire que leur théorie est totalement innovatrice en ce qui concerne leurs composantes et leurs processus, c'est-à-dire qu'elle est composée uniquement de facteurs et de processus dynamiques nouveaux. Cette façon de présenter chacune des théories en psychologie de la motivation complexifie énormément l'étude de la psychologie de la motivation

puisque chacune évoque l'unicité de son approche théorique, se présentant comme une véritable révélation théorique expliquant la motivation et les comportements de façon unique et singulière.

C'est le cas notamment du modèle théorique de l'autodétermination qui est apparu, ces dernières années, comme une révélation théorique dans le domaine de la psychologie de la motivation. Le modèle théorique de la théorie de l'autodétermination sert de base théorique à de nombreuses études modernes dans le domaine de la psychologie de la motivation notamment en ce qui concerne la motivation au travail (Forest & Mageau, 2008), la recherche d'emploi (Vansteenkiste, Lens, De Witte, De Witte, & Deci, 2004; Vansteenkiste, Lens, De Witte, & Feather, 2005;), le choix de carrière (Williams, Saizow, Ross, & Deci, 1997), les comportements en psychothérapie (Ryan & Deci, 2008), la participation dans les sports et la persévérance à s'entraîner (Gillison, Osborn, Standage, & Skevington, 2009).

Bien que les concepteurs de cette théorie déclarent qu'elle est une évolution de la théorie de l'évaluation cognitive et que, par le fait même, elle inclut cette dernière, il est sous-entendu que les facteurs et les processus qui la composent sont inédits et innovateurs. Ryan et Deci énoncent, à l'intérieur d'un article parut en 2000: « (...) nous assumons que ces modèles théoriques [théories basées sur les attentes], ne sont pas liés avec la théorie de l'autodétermination. » [traduction libre] (Ryan & Deci, 2000a, p.335). Par conséquent, les auteurs suggèrent implicitement que les facteurs qui la composent et

les processus dynamiques qui en font partie sont innovateurs et inédits. Il faut comprendre que le terme innovateur réfère à inventer quelque chose de nouveau (Robert, 2001). Tandis que ce qui est inédit se rapporte à ce qui n'a jamais été publié, édité, qui est nouveau et original (Robert, 2001).

Est-ce que, en soi la théorie de l'autodétermination est une véritable révélation théorique, à savoir que les facteurs qui la composent et les processus dynamiques qui en font partie, sont totalement innovateurs, c'est-à-dire qu'ils ne proviennent pas d'aucune autre théorie? Existe-t-il à l'intérieur de deux autres catégories de théories soit la catégorie des théories basées sur les attentes, de même que celle des attentes-valeurs, des facteurs et des principes qui sont identiques ou qui sont à la base de ceux que l'on retrouve à l'intérieur de la théorie de l'autodétermination? Si c'est le cas, tout le caractère innovateur des facteurs et des processus qui composent la théorie de l'autodétermination sera remis en question de même que le caractère inédit du modèle théorique.

Cet essai tentera donc de répondre à cette question en définissant, de prime abord, les termes essentiels à une compréhension de ce qui sera énoncé par la suite. Ensuite, la catégorie des modèles théoriques des attentes sera abordée avec, entre autres, la théorie de l'efficacité personnelle et la théorie du contrôle. Par la suite, la catégorie des modèles théoriques des attentes-valeurs sera explorée, c'est-à-dire que la théorie des buts et la théorie moderne des attentes-valeurs seront détaillées. Enfin, la catégorie des théories

cognitives sera abordée en explicitant, de façon exhaustive, la théorie de l'autodétermination. Chaque théorie sera expliquée au niveau de son fonctionnement global, des facteurs qui la composent et des processus qui en font partie, en relation avec la motivation et le comportement. Par la suite les liens qui peuvent être faits entre cette théorie et les autres théories antérieures, si tel est le cas, seront détaillés.

Définitions de base dans le domaine de la psychologie de la motivation

Il est essentiel d'établir les définitions de certains concepts qui seront retenues pour le présent essai afin d'éviter toute ambiguïté.

### *Motivation*

Lorsqu'il sera question de motivation à l'intérieur du présent essai, la définition retenue consiste en un amalgame entre la définition de Deci et Ryan (2008c) qui est: « la motivation concerne ce qui amène la personne à agir, penser et évoluer » (p. 14), et celle de Vallerand et Thill (1993) pour qui la motivation consiste en des « (...) forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, la persistance et l'intensité du comportement » (p.18). Ainsi, la définition de la motivation adoptée pour le présent essai concerne des forces internes et/ou externes qui amènent la personne à penser, à évoluer et à agir (donc à produire un résultat comportemental avec les caractéristiques de direction, d'intensité, de déclenchement et de persistance qui lui sont propres).

### *Théorie de la motivation*

Par conséquent, la motivation amène un résultat. En fait, elle fait le lien entre l'individu et le résultat. Ce concept peut sembler banal, mais il se doit d'être précisé en contexte des théories de la motivation. Tel qu'il fut nommé précédemment, une théorie de la motivation, comme toute théorie en recherche expérimentale, consiste en un construit regroupant des principes et des facteurs généraux qui ont pour but d'expliquer et de prédire un résultat (Myers et al., 2008). Ainsi, en psychologie de la motivation,

une théorie motivationnelle consiste en un « construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes » (Vallerand & Thill, 1993, p.18) produisant le résultat, qu'il soit comportemental ou autre (résultat de bien-être par exemple). À des fins de concision pour le présent essai, le résultat sera établi en termes de comportement.

### *Résultat comportemental et ses caractéristiques*

Le résultat comportemental est un concept important qu'il est essentiel de détailler ici. Il correspond aux comportements qui découlent de la motivation et qui sont influencés par cette dernière. Ces comportements s'analysent en termes de direction (orientation), de déclenchement, d'intensité et de persistance (Deci & Ryan, 2008a, 2008c; Ryan & Deci, 2000a, 2000b; Vallerand & Thill, 1993). Lorsqu'il y a développement d'une théorie en psychologie de la motivation, les études qui mettent à l'épreuve le modèle théorique, donc les facteurs et les processus qui le composent, mesurent ces caractéristiques.

La direction concerne le choix d'un comportement en particulier, soit la tendance vers laquelle l'individu mettra ses efforts. En d'autres mots, la direction d'un comportement, c'est « l'orientation du comportement vers les buts appropriés en canalisant l'énergie vers eux. » (Vallerand & Thill, 1993, p.19). Le déclenchement, tant qu'à lui, consiste en un changement d'état d'action de la personne, c'est-à-dire que cette dernière passe de l'absence d'activité à l'exécution d'une tâche (Vallerand & Thill, 1993). La persistance, c'est « la qualité de persévérance et de constance dont fait preuve



un individu lorsqu'il adopte un comportement ou qu'il accomplit une tâche particulière » (Dolan, Lamoureux & Gosselin, 1996, p.482). L'intensité, c'est la quantité d'énergie qu'une personne canalise vers un comportement précis (Vallerand, & Thill, 1993).

Dans le cadre de cet essai, les théories de la motivation seront abordées de façon à considérer que le principe de base de chaque théorie est que les facteurs et les interactions entre eux sont en lien avec la motivation et par conséquent, avec le résultat comportemental et ses caractéristiques (déclenchement, persistance, direction et intensité) (Deci & Ryan, 2008a, 2008c; Dolan et al., 1996; Myers et al., 2008; Vallerand & Thill, 1993).

### *Types de motivation*

Par ailleurs, il existe des types de motivation qui seront sous-jacents à tous les modèles théoriques présentés à l'intérieur de cet essai. Bien qu'ils seront détaillés lors de la présentation du modèle théorique de l'autodétermination, ces types de motivation sont généralement reconnus par la communauté scientifique dans le domaine de la psychologie de la motivation. Ainsi, lorsqu'il sera question de motivation en général, à l'intérieur des modèles théoriques, ces différents types de motivation seront réputés comme étant sous-jacents.

Ainsi, il existe la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque et l'amotivation. La motivation intrinsèque consiste au fait d'accomplir le comportement par intérêt pour

l'activité en tant que tel. Cela fait référence au fait que le comportement est exécuté par plaisir de l'effectuer (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a, 2000b; Vallerand & Thill, 1993). La motivation extrinsèque, tant qu'à elle, est le contraire de la motivation intrinsèque puisque l'activité est exécutée pour obtenir un résultat comportemental souhaité ou pour éviter une conséquence indésirable. L'intérêt n'est pas envers l'activité en tant que telle mais bien envers le résultat (De Charms, 1968; Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a, 2000b; Vallerand & Thill, 1993). Enfin, l'amotivation consiste en une absence de motivation. La personne n'a pas d'intérêts ni envers la tâche, ni envers le résultat (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a, 2000b; Vallerand & Thill, 1993; Vansteenkiste et al., 2004).

### *Besoins*

Enfin, puisque le terme besoins sera utilisé à maintes reprises à l'intérieur du présent essai, il est important de le définir à priori et d'établir ses caractéristiques. Un besoin réfère à «une déficience physiologique, psychologique ou sociale que l'individu ressent ponctuellement. Les déficiences (...) incitent l'individu à avoir une attitude ou un comportement particulier. Elles constituent donc la pression qui motive l'individu à adopter une conduite particulière. » (Dolan et al., p.469). Les besoins sont considérés comme étant essentiels, universels et basiques pour tous (Deci & Ryan, 2008a, 2008c; Maslow 1943, cité dans Vallerand & Thill, 1993; Ryan & Deci, 2000a).

*Théories basées sur les attentes*

Selon Tolman, « l'attente implique la capacité d'établir des relations, de se souvenir d'un événement particulier et d'en anticiper d'autres, notamment le fait de s'attendre à ce qu'un patron de comportements mène à certaines conséquences » (Tolman, 1932, cité dans Vallerand & Thill, 1993, p.365). De façon globale, les théories basées sur les attentes affirment que ce sont les attentes qui influent sur la motivation et que c'est cette dernière qui produit le résultat comportemental et ses caractéristiques.

Selon les théories basées sur les attentes, la quantité d'attentes influence l'intensité de la motivation et par conséquent, le résultat comportemental. En effet, les caractéristiques de ce dernier varieront de façon proportionnelle au nombre d'attentes, de telle façon que le niveau d'activation à déclencher le comportement, la quantité d'efforts qui y sera mis (intensité) ainsi que le niveau de persévérance à continuer d'accomplir le comportement malgré les obstacles seront plus élevés s'il y a présence d'une quantité importante d'attentes (Eccles & Wigfield, 2002; Vallerand & Thill, 1993). Cette façon de considérer le lien entre les attentes et la motivation permet de qualifier cette catégorie regroupant des modèles théoriques comme étant de perspective quantitative.

Deux modèles théoriques ont été retenus pour le présent essai comme faisant partie de cette catégorie reliée aux théories basées sur les attentes, soit la théorie de l'efficacité personnelle et la théorie du contrôle. Cette dernière théorie, quoique distincte, découle et

partage des principes avec la théorie de l'efficacité personnelle. Afin de préciser plus en détails ce qui unit et différencie les deux modèles théoriques de cette catégorie, la théorie de l'efficacité personnelle de même que la théorie du contrôle seront expliquées en détaillant le fonctionnement général de chaque théorie et les facteurs qui les composent, tout en abordant le lien commun entre la théorie de l'efficacité personnelle et la théorie du contrôle.

## Théorie de l'efficacité personnelle

### *Fonctionnement général et composantes*

Créé par Albert Bandura en 1977, le modèle théorique de l'efficacité personnelle a pour but de d'illustrer que le comportement qui est accompli est motivé par des facteurs individuels en lien avec des attentes d'efficacité personnelle et de résultats (Bandura, 1977; Gao & Xiang, 2008). Par conséquent, le résultat comportemental et ses caractéristiques de déclenchement, de persistance, et d'intensité qui le composent, peuvent être expliqués et prédits par ces attentes.

À l'intérieur de la théorie de l'efficacité personnelle, deux types d'attentes individuelles sont les construits (ou les composantes) majeurs de ce modèle théorique, c'est-à-dire ce sur quoi tout le modèle théorique repose. Les attentes d'efficacité personnelle consistent en des : « croyances concernant les capacités d'une personne à accomplir le comportement à un niveau désiré » [Traduction libre] (Bandura, 1997, cité

par Gao & Xiang, 2008, p.25) de façon à ce que le résultat comportemental soit conforme à ce qui est souhaité et attendu. Les attentes de résultats sont des croyances individuelles que certains comportements vont amener des résultats favorables, en lien avec le comportement spécifique qui sera exécuté (Bandura, 1977, cité dans Gao & Xiang, 2008).

Ainsi, le modèle théorique postule que, lorsque l'individu adhère à la croyance qu'un comportement précis lui apportera des résultats qu'il désire (attentes de résultats), sa perception personnelle d'efficacité qu'il a de lui même (attentes d'efficacité personnelle) entrera en jeu dans la motivation à produire le résultat comportemental. S'il se croit en mesure d'accomplir le comportement de façon à réussir à obtenir la satisfaction de ses attentes de résultats, l'individu fait alors preuve de motivation à accomplir le comportement.

Les attentes d'efficacité personnelle influencent le choix du comportement (la direction), c'est-à-dire d'initier un comportement précis spécifiquement relié aux attentes de résultat, au lieu d'en déclencher un autre qui ne serait pas en lien avec le résultat attendu (Bandura, 1977). Tel que l'affirmait Bandura (1977) : « Les personnes vont approcher, explorer et essayer de négocier avec des situations qui sont comprises dans leur capacité perçue d'elles-mêmes. Elles vont toutefois éviter les transactions avec des aspects stressants de leur environnement, qu'elles perçoivent comme excédant leur habileté. » [Traduction libre] (p.203). Cela serait accompli avec l'objectif que l'individu

veut être efficace quand il entre en interaction avec son environnement de façon à être compétent quand il interagit avec ce dernier (Bandura, 1977).

De plus, le fondateur de ce modèle théorique a démontré que les attentes d'efficacité personnelle affectent aussi l'initiation du comportement, l'intensité des efforts qui y sont déployés, et la persistance à accomplir le comportement à travers les obstacles qui pourraient survenir (Bandura, 1977). Ainsi, les attentes de résultats et d'efficacité personnelle motiveraient l'individu à obtenir le résultat comportemental souhaité.

Ce concept de base relatif au modèle théorique de l'efficacité personnelle de Bandura (1977) fut corroboré par plusieurs autres chercheurs. Gao et Xiang (2008) citent plusieurs auteurs qui auraient confirmé de façon empirique que le choix d'un comportement, la quantité d'efforts qui y est octroyée de façon volontaire (intensité), la durée dans le temps de l'adoption de ce comportement (persistance), ainsi que la performance, sont influencés tant par les attentes individuelles d'efficacité personnelle, que par les attentes de résultats (Feltz 1984, 1988, 1992, 2005, cités dans Gao et Xiang, 2008). En ce qui concerne le déclenchement du comportement (caractéristique du comportement motivé), Vansteenkiste et ses collègues (2005) ont démontré empiriquement que les attentes ont un lien avec le déclenchement du comportement sans toutefois préciser quel type d'attente spécifique. Ainsi, les attentes de résultats et d'efficacité personnelle influencent la force de motivation. Cette dernière agit en tant que médiatrice sur le résultat comportemental et les caractéristiques qui le composent.

Ainsi, les deux types d'attentes sont importants à l'intérieur de ce modèle théorique. En effet, les attentes de résultats ne suffisent pas à elles seules à enclencher un comportement. Bandura, en 1977, a prouvé que des individus peuvent croire qu'un comportement spécifique peut engendrer un résultat particulier (attente de résultats), mais qu'ils ne déclencheront pas nécessairement le comportement (ne se mettront pas en action) car ils entretiennent de sérieux doutes quant à leur capacité personnelle de mener à bien l'activité (attente d'efficacité personnelle). En conséquence, la personne n'est pas vraiment motivée à accomplir le comportement. Ainsi, Bandura (1977) a démontré qu'une personne n'est pas en mesure de se mettre en action si elle n'est pas convaincue de sa capacité à réussir le comportement (attente d'efficacité personnelle) et ce, même si elle entretient une attente de résultats.

Ce principe de base de Bandura, qui fut démontré empiriquement par son étude de 1977 concernant le lien que plus les individus se perçoivent comme ayant une efficacité personnelle élevée, plus ils mettront les efforts à s'activer et à persévérer pour accomplir le comportement, confirme lui aussi le rapport quantifiable de ce modèle théorique liant de façon proportionnelle les attentes et les caractéristiques du résultat comportemental.

Dans le même sens, puisque ces caractéristiques découlent des attentes d'efficacité personnelle et de résultats, l'ampleur des caractéristiques du résultat comportemental peut alors être expliqué et prédit par ces dernières (Bandura, 1977; Gao & Xiang, 2008). Par exemple, l'intensité des efforts déployés à accomplir un comportement serait



fonction de la quantité d'attentes d'efficacité personnelle et d'attentes de résultats. Dans le même sens, une recherche de Feather et O'Brien (1987) citée par Vansteenkiste et al. (2005) a prouvé que l'intensité d'accomplissement du comportement n'est pas liée à de l'optimisme mais bien au niveau d'attentes liées à l'efficacité personnelle et aux résultats. Cette étude démontre qu'il existe une corrélation positive significative entre l'intensité du comportement et la quantité d'attentes.

### Théorie du contrôle

#### *Fonctionnement général et composantes*

Communément appelée théorie du locus de contrôle (De Charms, 1968; Rotter, 1966, 1975), la théorie du contrôle fait partie de la catégorie des théories basées sur les attentes. Comme la théorie de l'efficacité personnelle comprise dans la même catégorie, elle repose sur le principe que les caractéristiques du résultat comportemental dépendent de la force (intensité) de motivation qui elle, est influencée par la quantité d'attentes (De Charms, 1968; Locke & Latham, 2004; Rotter, 1966, 1975). Tout comme le modèle théorique de l'efficacité personnelle, la théorie du contrôle met l'accent sur l'importance des attentes d'efficacité personnelle en tant que facteur motivationnel qui influe, de façon significative, sur le résultat comportemental et ses caractéristiques (De Charms, 1968; Locke & Latham, 2004; Rotter, 1966, 1975).

Ce qui la distingue toutefois, c'est l'apport d'un nouveau facteur, qui est d'une importance capitale et qui influence tant la motivation que les attentes d'efficacité

personnelle : le locus de contrôle. Il réfère à la perception de l'individu face au fait qu'il puisse contrôler le résultat (Judge, Erez, Bone & Erez, 2005; Rotter, 1966, 1975; Vallerand & Thill, 1993). Le locus de contrôle est un concept similaire au locus de causalité car ce dernier consiste en ce qui est perçu par la personne quant à l'origine du résultat comportemental c'est-à-dire, si le résultat est perçu comme étant causé par elle ou non (Judge et al., 2005; Rotter, 1966, 1975; Vallerand & Thill, 1993).

Ainsi, le locus de causalité est intimement lié au locus de contrôle, en ce sens que ce dernier est une conséquence du locus de causalité. En effet, si la personne croit qu'elle est responsable des résultats (locus de causalité interne), elle se sent alors en contrôle (locus de contrôle interne), ce qui influence le niveau d'attentes d'efficacité personnelle et le sentiment de compétence qu'elle ressent, et vice-versa (De Charms, 1968; Judge et al., 2005; Vallerand & Thill, 1993). Ce lien entre les attentes et le locus de contrôle a d'ailleurs été démontré empiriquement par Gao et Xiang (2008). Il fut démontré que l'ajout du locus de contrôle permet de comprendre davantage et de mieux prévoir ce qui influence l'établissement des attentes d'efficacité personnelle (Eccles & Wigfield, 2002; Gao & Xiang, 2008). Ainsi, le locus de contrôle est un autre facteur qui influence, non seulement les attentes d'efficacité personnelle, mais aussi la motivation. Par conséquent, les caractéristiques du résultat comportemental qui sont liées à la motivation en sont aussi modifiées.

D'autre part, puisqu'il découle du locus de contrôle, le sentiment de compétence est une composante qui fait partie du modèle théorique du contrôle de façon implicite et qui influence la motivation et le résultat comportemental. Le sentiment de compétence consiste au ressenti d'un individu face à la capacité de l'individu à résoudre les problèmes ou à s'acquitter des tâches liées à l'atteinte de ses objectifs » (Pervin & John, 2005, p.498). Eccles et Wigfield en ont d'ailleurs discuté à l'intérieur de leur article de 2002 puisqu'ils énonçaient: « en accord avec ces théories, un individu devrait s'attendre à réussir autant qu'il se sent en contrôle de ses succès ou de ses échecs (locus de contrôle interne) » [traduction libre] (p.111). Ainsi, tel que le soulignent Vallerand et Thill (1993), le locus de contrôle est intimement lié au sentiment de compétence personnel. Logiquement, il est possible de croire qu'effectivement, si l'individu croit détenir l'aptitude d'effectuer des comportements (sentiment de compétence), il se percevra alors plus en mesure de contrôler le résultat (locus de contrôle).

Connell et Wellborn (1991), cités par Eccles et Wigfield (2002), ont lié le locus de contrôle au sentiment de compétence. Selon eux, ce dernier détermine le niveau d'implication dans l'activité (ce que l'on pourrait qualifier comme étant une caractéristique d'intensité du résultat comportemental). Or, bien que leurs dires ne furent pas prouvés de façon empirique, il est à supposer que cette relation explicative du résultat comportemental peut certainement être confirmée. En effet, Bandura (1977) a démontré empiriquement qu'il existe effectivement une relation significative entre les attentes d'efficacité personnelle et l'intensité du résultat comportemental. Tel qu'il fut

énoncé précédemment, le locus de contrôle est intimement lié au sentiment de compétence qui lui précise les attentes d'efficacité personnelle. On peut alors logiquement considérer que le locus de contrôle affecte effectivement l'intensité du résultat comportemental.

#### Liens entre théorie du contrôle et théorie de l'efficacité personnelle

Un parallèle peut se faire entre la définition du sentiment de compétence énoncée précédemment et les attentes d'efficacité personnelle de Bandura (1977) qui font partie de la théorie de l'efficacité personnelle. En effet, les attentes d'efficacité consistent en des « croyances concernant les capacités d'une personne à accomplir le comportement à un niveau désiré » [Traduction libre] (Bandura, 1997, cité par Gao & Xiang, 2008). Ainsi, si la personne a une attente d'efficacité personnelle, à savoir qu'elle croit détenir les capacités pour accomplir le comportement à un niveau qu'elle souhaite (attente d'efficacité personnelle), et qu'elle a le ressenti confirmant son aptitude à exécuter l'action (sentiment de compétence), elle se mettra alors en action. En d'autres mots, le sentiment de compétence personnel amène l'individu à considérer le fait qu'il peut accomplir le comportement et l'attente d'efficacité personnelle précise que c'est la façon de l'accomplir à un niveau précis dans le but de répondre à son attente. Alors, un ne va pas sans l'autre et les deux facteurs se complètent.

### Résumé de la catégorie des modèles théoriques basées sur les attentes

En terminant, rappelons que les théories basées sur les attentes sont basées sur le principe que la force de la motivation dépend de la quantité des deux types d'attentes soit les attentes d'efficacité personnelle et de résultats. La théorie de l'efficacité personnelle démontre que chaque type d'attentes est nécessaire afin de produire le résultat comportemental et ses caractéristiques d'orientation, de déclenchement, d'intensité et de persistance. La théorie du contrôle amène le concept de locus de contrôle qui découle du locus de causalité. Elle énonce également que le sentiment de compétence personnelle complète la composante de l'attente d'efficacité personnelle (composante provenant de la théorie de l'attente personnelle), notamment en influençant le locus de contrôle et par conséquent, précisant les attentes d'efficacité personnelle.

*Théories des attentes-valeurs*

Il fut énoncé précédemment que les théories basées sur les attentes avancent que la présence d'un sentiment de compétence chez un individu veut dire qu'il a nécessairement des attentes d'efficacité qui sont en relation avec le résultat attendu (attentes de résultats). Cela, par conséquent, l'amènera à s'activer pour exécuter le comportement. Toutefois, il existe des situations où, malgré la présence chez l'individu d'attentes d'efficacité personnelle, d'attentes de résultats, ainsi que d'un sentiment de compétence, il ne s'active. Afin d'expliquer cela, les théories des attentes-valeurs ont été développées.

Selon Eccles et Wigfield (2002, p.112), en de telles situations, l'individu ne s'activerait pas parce que « il [l'individu] n'a peut-être pas de raisons qui le pousse à l'accomplir » [traduction libre], ou le comportement n'a pas d'importance pour lui. Ces auteurs ont d'ailleurs prouvé empiriquement, à l'aide de leur étude accomplie en 2002, que des individus peuvent avoir des attentes positives d'efficacité personnelle envers une tâche, mais ne pas l'exécuter puisqu'elle n'a pas de valeur (importance) pour eux.

Selon ces théories dites d'« attentes-valeurs », le comportement est donc motivé à la fois par les attentes et la valeur perçue (par l'individu) du comportement et du résultat qui en découle. Tel que l'affirment Vansteenkiste et ses collègues (2005, p. 270), les

théories des attentes-valeurs « relèvent du niveau de force de motivation individuelle pour faire l'effort vers un but, des attentes pour atteindre le but désiré, et de la valeur envers un but particulier. ». Ainsi, plus le lien entre les attentes et les valeurs est significativement élevé, plus il y a de motivation à choisir un comportement, à l'exécuter, à performer et à persister à l'accomplir.

C'est pourquoi, la catégorie des théories des attentes-valeurs en psychologie de la motivation regroupe des théories qui, de façon globale, intègrent le fonctionnement de base des théories des attentes. Toutefois, elles ajoutent certaines variantes dont, notamment, le principe de valeur. Cette catégorie de modèles théoriques comporte deux théories centrales : la théorie des buts et la théorie moderne des attentes-valeurs. La première théorie fait partie de la catégorie puisque les buts sont constitués des attentes et des valeurs (Vallerand et Thill, 1993). La théorie des buts a par la suite évolué en une théorie moderne des attentes-valeurs (Eccles & Wigfield, 2002; Vallerand & Thill, 1993). En effet, le modèle théorique moderne des attentes-valeurs comprend le modèle théorique des buts, mais en plus, rajoute des principes et des composantes.

Ces modèles théoriques seront détaillés à l'intérieur de cette section. Pour ce faire, les définitions de base relatives à cette catégorie de théories seront énoncées. Par la suite, chacune des théories sera explicitée en débutant par son fonctionnement général et en détaillant ensuite ses composantes. Enfin, des liens entre les concepts et les composantes de ces théories et celles des théories basées sur les attentes seront discutés.



## Définitions

Avant d'aborder chacune des théories comprises à l'intérieur de la catégorie des théories des attentes-valeurs, il importe de préciser ce qui est considéré comme des buts et des valeurs puisque ce sont deux composantes fondamentales aux deux modèles théoriques de cette catégorie.

### *Buts*

Les buts sont des « états finaux désirés que les personnes tentent d'atteindre à-travers la régulation de leurs comportements » [traduction libre] (Eccles & Wigfield, 2002, p.116). Il est à noter que la régulation qui fait partie de la définition des buts énoncée ci-haut, consiste en un « contrôle des comportements par l'intermédiaire de l'intentionnalité de l'individu, de l'information des stimuli et des contraintes » (Vallerand & Thill, 1993, p.340).

### *Valeurs*

Les valeurs personnelles correspondent à l'ensemble des croyances générales et stables relativement à ce qui est désirable (Eccles & Wigfield, 2002; Feather, 1988). Tel qu'il sera explicité lorsqu'il sera question d'établir les composantes des modèles théoriques de la catégorie des théories des attentes-valeurs, les valeurs personnelles entrent en jeu à l'intérieur de ces modèles. En effet, « les valeurs personnelles sensibilisent la personne à percevoir des événements potentiels et des activités comme désirables [attrayantes] et qui ont de l'importance pour s'en approcher ou à continuer

alors que d'autres aspects indésirables sont à être évités ou arrêtés. » [traduction libre] (Feather, 1988, p.381). Elles ont ainsi un impact sur la motivation.

Toutefois, ce n'est pas dans le sens de valeurs personnelles que le terme valeurs est utilisé à l'intérieur des théories des attentes-valeurs. Il est à comprendre que, dans le contexte qui nous intéresse ici, le terme valeur réfère à la valeur de la tâche et/ou du but, c'est-à-dire à l'importance pour l'individu de la tâche ou du résultat final, de façon à ce qu'ils puissent combler différents besoins individuels (Wigfield & Eccles, 1992). Puisqu'il y a de la valeur (importance) à l'égard du ou des buts, de même que concernant les résultats, il y a donc plusieurs valeurs qui entrent en ligne de compte à l'intérieur de ces modèles théoriques. Il existe même des types spécifiques de valeurs, qui ont été établis à l'intérieur de la théorie moderne des attentes-valeurs, et qui seront détaillés plus loin.

Cette distinction entre les valeurs personnelles et les valeurs (importance) propres à la théorie étudiée est importante à réaliser puisque la confusion entre les deux est très fréquente dans le domaine de la recherche en psychologie de la motivation. En effet, plusieurs études, dont notamment celle de Rodriguez (1997), établissent tout le contexte théorique de leur recherche sur les théories des attentes-valeurs en considérant qu'il s'agit de valeurs personnelles sans considérer que c'est plutôt au niveau de l'importance qu'il faut concevoir le modèle théorique. Par conséquent, la base théorique originelle de leur étude étant basée sur une telle confusion, il est pertinent de questionner les

conclusions qui en sont tirées relativement au lien entre les composantes du modèle théorique des attentes-valeurs moderne.

Ainsi, à des fins de clarification, il est important pour le lecteur de considérer le terme « valeur » en tant qu'importance lorsqu'il en sera question lors du présent essai. Lorsqu'il s'agira de comprendre que le terme valeurs réfère à des valeurs personnelles, cela sera précisé de façon spécifique à l'intérieur du présent essai

### Théorie des buts

#### *Fonctionnement général*

Comme la majorité des modèles théoriques en psychologie de la motivation, la théorie des buts tente d'explorer elle aussi ce qui, de façon générale, motive l'individu à s'accomplir, à se développer, bref à déclencher le comportement, à l'accomplir avec intensité et persévérance malgré les obstacles (Cox, 2005; Eccles & Wigfield, 2002; Vallerand & Thill, 1993). Le principe général de la théorie des buts consiste à considérer que la motivation humaine est liée à la satisfaction des buts qui ont été établis par l'individu *à priori* en fonction des besoins à combler (Eccles & Wigfield, 2002).

Lorsqu'il est question de buts, il s'agit de se remémorer la définition qui fut énoncée précédemment à savoir que les buts sont des « états finaux désirés que les personnes tentent d'atteindre à travers la régulation de leur comportement. » [traduction libre]

(Eccles & Wigfield, 2002, p.116). Puisqu'il fut établi que la régulation consiste, tant qu'à elle, en un « contrôle des comportements par l'intermédiaire de l'intentionnalité de l'individu, de l'information des stimuli et des contraintes » (Vallerand & Thill, 1993, p.340), le principe de régulation contenu à l'intérieur de la définition des buts fait le lien entre ces derniers et les comportements puisque l'individu contrôle (régule) ses comportements en fonction de la satisfaction des buts qu'il a établis.

Dans le même sens, comme le soulignent Vallerand et Thill (1993) :

Pour ces théoriciens [Bandura et Atkinson], les buts représentent les déterminants motivationnels centraux des conduites humaines. En somme, pour eux, les attentes et les valeurs des résultats déterminent le choix d'une action. Dès que l'on connaît le but que les gens choisissent de façon délibérée, on devrait pouvoir prédire leur comportement. » (Vallerand & Thill, 1993, p.398).

Afin de simplifier la compréhension du fonctionnement général de la théorie des buts et des composantes qui en font partie, voici un schéma réalisé à-partir des articles de Feather (1967, 1988), Eccles et Wigfield (2002), Taris, Heesink et Feij (1995) et Vansteenkiste, Lens, De Witte, De Witte & Deci (2005) qui détaillaient le modèle théorique des buts.

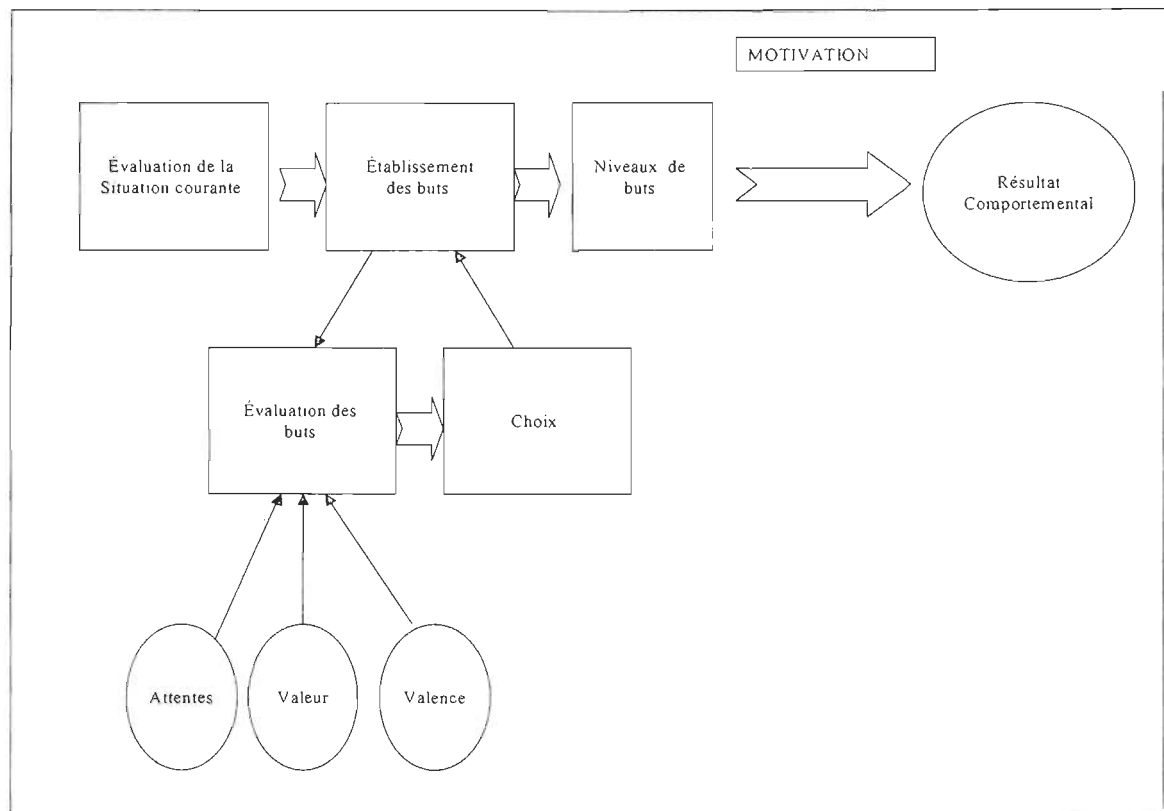


Figure 1 : Schéma général de la théorie des buts. Basé sur Eccles et Wigfield (2002), Feather (1967, 1988), Taris et al.(1995) et Vansteenkiste et al.(2005).

Tel qu'il est démontré par la Figure 1, le principe général de la théorie des buts énonce que l'individu évalue sa situation actuelle et que, s'il a des besoins qui ne sont pas comblés, il établira des représentations de buts comportementaux afin de répondre à ces besoins. Découlant des représentations de buts comportementaux, les buts seront établis en les choisissant à l'aide d'une évaluation. Cette dernière se réalise en mettant en parallèle les probabilités d'atteindre le but et d'éviter l'échec ainsi que les coûts et les bénéfices de chaque but qui y sont rattachés, c'est-à-dire de déterminer rationnellement si les bénéfices des buts sont proportionnels à l'effort (coûts) à fournir. Cette évaluation des coûts-bénéfices, de même que la probabilité d'atteindre le but, sont mises en relation

avec la valeur (importance) et la valence (attrait) de chaque but, de façon à faire un choix et à établir les buts (Eccles & Wigfield, 2002; Feather, 1967, 1988; Taris, Heesink & Feij, 1995; Vansteenkiste et al., 2005).

Consécutivement à l'établissement des buts, il est possible de les catégoriser selon des niveaux préétablis qui influenceront la motivation et par conséquent, le résultat comportemental et ses caractéristiques (Feather, 1967; Vallerand & Thill, 1993). Afin de bien comprendre le fonctionnement de cette théorie, il est essentiel d'expliquer chaque composante énoncée précédemment.

### *Composantes*

#### *L'évaluation de la situation actuelle et besoins*

Tel qu'il est démontré par la Figure 1, la première composante du modèle de la théorie des buts consiste en l'évaluation de la situation actuelle. Elle s'accomplit par l'individu, en établissant les avantages et les désavantages de la situation courante, de façon à déterminer les besoins qui ne sont pas comblés (Taris et al., 1995).

Puisque les buts sont basés sur les besoins, Tolman (1932) cité par par Vallerand et Thill (1993), confirme ce lien en précisant que l'humain a un registre de besoins à combler et il développe, au niveau cognitif, des représentations de buts comportementaux qui pourraient assouvir ses besoins. Ces représentations, qui sont des images illustrant un phénomène ou une idée, sont le prototype des buts qui seront

évalués et établis lors de l'évaluation des buts, étape suivante du modèle théorique (Vallerand & Thill, 1993). Ainsi, ces représentations mettront en branle tout le processus d'évaluation des buts afin d'établir et de choisir des buts qui vont assouvir ces besoins et favoriser par la suite, la motivation à exécuter le comportement.

### *Évaluation des buts*

Afin de pouvoir répondre aux besoins à combler, l'individu doit établir des buts. À cette fin, l'individu doit entreprendre un processus d'évaluation des buts de façon à les sélectionner (faire un choix) et à les établir d'après deux critères de base : selon la probabilité d'atteindre ce but et d'éviter l'échec en relation avec le besoin à combler, ainsi que selon l'évaluation des coûts et des bénéfices de chaque but. Ces deux critères relèvent des attentes et sont mis en relation avec la valence (caractère attractif) et la valeur (importance) des buts (Dolan et al., 1999; Vallerand & Thill, 1993). En d'autres mots, l'évaluation de la probabilité d'atteindre un but et d'éviter l'échec, de même que l'évaluation des coûts-bénéfices rattachés à chaque but, c'est-à-dire de déterminer rationnellement si les bénéfices des buts sont proportionnels à l'effort (coûts) à fournir, découlent des attentes et influencent la valence et la valeur de chaque but, tout en étant influencées par elles (Bandura, 1977; Bandura, 1997, dans Gao et Xiang, 2008; Eccles & Wigfield, 2002; Feather, 1975, dans Vansteenkiste et al., 2005 ; Rodgers & Brawley, dans Gao & Xiang, 2008; Taris et al., 1995).

De façon plus spécifique, le lien entre ces évaluations et les attentes est plutôt évident. En concordance avec ce qui fut énoncé précédemment en ce qui a trait à la définition des attentes de résultats et d'efficacité, le lien entre les attentes et les évaluations est plutôt probable. En effet, il fut allégué que les attentes consistent en « la capacité d'établir des relations, de se souvenir d'un événement particulier et d'en anticiper d'autres » (Tolman, 1932 cité par Vallerand & Thill, 1993, p. 365). Il a aussi été nommé que les attentes de résultats reposent spécifiquement sur la croyance qu'un comportement précis occasionnera un résultat désiré, tandis que les attentes d'efficacité personnelle consistent à des : « croyances concernant les capacités d'une personne à accomplir le comportement à un niveau désiré » [Traduction libre] (Bandura, 1986, cité dans Gao & Xiang, 2008, p.25).

En effet, si l'individu a une attente d'efficacité personnelle élevée et qu'il se sent compétent à accomplir un comportement en lien avec le but, qu'il détient une attente de résultats qui est en concordance avec le but, il va de soi que son évaluation à l'égard de la probabilité d'atteindre le but et d'éviter l'échec en sera influencée et favorisée. De plus, s'il se sent compétent, les efforts à fournir (coûts) seront perçus comme étant moindres.

Toutefois, tel qu'il fut énoncé précédemment, les attentes ne suffisent pas à prédire le comportement étant donné que Wigfield et Eccles (1992) ont démontré empiriquement que des personnes peuvent avoir des attentes positives d'efficacité personnelle envers



une tâche, mais ne pas s'engager à l'accomplir dû au fait que la tâche n'a pas de valeur (importance) pour elles. Ainsi, en contexte d'évaluation des buts qui s'accomplit afin de faire un choix pour établir les buts, la valeur a une influence cruciale sur l'évaluation de la probabilité d'atteindre le but, ainsi que sur l'évaluation des coûts-bénéfices.

Dans le même sens, le choix d'un but est influencé tant par les attentes de résultats que celles d'efficacité personnelle, mais aussi par la valeur à atteindre le but (Vallerand & Thill, 1993). Ainsi, c'est la valeur attribuée au but qui a un impact important sur la motivation. De plus, « la valeur [importance] est déterminée, en partie, par le but en tant que tel, la valence de succès et d'échec pour l'individu, ainsi que la probabilité de succès de la tâche » [traduction libre] (Feather 1975, 1979 cité par Vansteenkiste et al., 2005, p.278). Ainsi, la valeur est influencée tant par la probabilité de succès que par la valence.

Il faut comprendre ici que le terme valence réfère au caractère attractif, et qu'il peut être qualifié comme indésirable (négatif), sans valeur (neutre) ou attrayant(positif) (Vansteenkiste et al., 2005). La valence est « surtout déterminée par la croyance de l'individu à l'égard du fait que les conséquences finales sauront répondre aux besoins qu'il cherche à combler par l'adoption d'un comportement. » [traduction libre] (Taris et al., 1995, p.104). Elle est influencée par l'expérience et le jugement de l'individu (Taris et al., 1995).

De plus, Feather suggérait en 1988, que la valence implique nécessairement des affects (négatifs et positifs) qui sont liés à l'anticipation d'exécuter l'action et des résultats. Ce faisant, les buts « deviennent investis d'un affect positif ou négatif à-travers la carte des anticipations que la personne a construite » [traduction libre] (Feather, 1988, p. 381), ce qui influence nécessairement l'évaluation de l'individu quant à la probabilité d'atteindre le but, mais surtout en ce qui concerne l'évaluation des coûts-bénéfices du but. Si le but est investi d'un affect négatif, donc d'une valence négative, il y a de fortes chances pour que les coûts rattachés à ce but soient amplifiés, affectant l'évaluation des coûts-bénéfices et, par le fait même, l'évaluation du but. Par conséquent, la probabilité d'atteindre les buts et d'éviter les échecs, de même que l'évaluation des coûts-bénéfices, éléments qui fondent l'évaluation des buts, découlent des attentes, tout en influençant et en étant influencées par la valence (caractère attractif) ainsi que par la valeur (importance) (Eccles & Wigfield, 2002; Feather, 1967, 1988; Taris et al., 1995; Vansteenkiste et al., 2005).

### *Niveaux de buts*

Atkinson alléguait, en 1961, que le résultat de l'évaluation des buts qui a pour objectif d'établir des buts en faisant un choix, rend possible le regroupement de ces buts, établis en types (niveaux), selon l'orientation de la valeur octroyée aux buts par l'individu (Atkinson, 1961, cité par Vallerand & Thill, 1993). En effet, l'évaluation permet de « (...) prédire le niveau des buts que se donne les sujets, soit leur niveau de risque et d'autre part, leur degré de persistance dans leurs conduites. » (Vallerand & Thill, 1993,

p. 373). Cette affirmation fut d'ailleurs corroborée par Feather à l'intérieur de son article paru en 1967, concernant l'explication de ce modèle théorique mais ne fut toutefois pas démontrée empiriquement.

Il faut comprendre que les niveaux (types) de buts se différencient en termes de facteurs qui les composent, ainsi qu'en termes de valeur (importance) de l'objectif spécifique poursuivi par les buts. Ces niveaux de buts sont réputés influencer la force (l'intensité) de motivation et par le fait même, engendrer des résultats comportementaux différents notamment au niveau du choix du comportement (direction), du déclenchement de ce dernier, de la quantité d'efforts qui sera déployée par l'individu (intensité) à l'accomplir, ainsi que de la persistance à l'exécuter (Atkinson, 1961, dans Vallerand & Thill, 1993). Bien que ce lien entre la motivation et le niveau des buts n'aient pas été corroboré par les études consultées pour le présent essai, il n'en demeure pas moins que la communauté scientifique, de façon générale, reconnaît que les buts peuvent être regroupés en niveaux (types) de buts puisque Ford et Nichols (1987), ont élaboré et démontré empiriquement qu'il existe deux grandes orientations de buts, et ont précisé à l'intérieur de leur article, deux autres types de buts.

Spécifiquement, Ford et son collègue (1987) ont établi deux grandes catégories d'orientation de buts : l'orientation des buts reliés à l'égo (que Dweck en 1999 a nommé les buts de performance); ainsi que l'orientation des buts reliés à la tâche que Dweck en 1999 a décrit comme étant les buts reliés aux apprentissages (Eccles & Wigfield, 2002).

La différence majeure de ces orientations de buts est au niveau de l'objectif global de chaque orientation ainsi que de la perception individuelle du résultat que la personne veut atteindre, c'est-à-dire quel résultat comportemental il est important pour l'individu d'obtenir.

De façon plus explicite, un individu qui a des buts orientés vers l'égo perçoit son habileté personnelle en se mesurant (se comparant) « aux performances réalisées par autrui et non par rapport aux progrès réalisés personnellement. » (Cox, 2005, p.40). Ainsi, les personnes vont choisir des buts dont l'importance (la valeur) est liée au fait de « maximiser les évaluations favorables et minimiser les évaluations négatives de leurs compétences » [traduction libre] (Eccles & Wigfield, 2002, p.115). Les buts orientés vers la tâche concernent le fait que l'individu considère important de tenter de maîtriser une habileté spécifique (Cox, 2005). Selon Cox (2005, p.49), cela concerne une « disposition motivationnelle qui associe l'habileté perçue à l'effort et au progrès. » [traduction libre].

De plus, Ford et Nichols (1987) ont distingué les buts de la personne qui appartiennent aux conséquences personnelles désirées, ainsi que les buts de la personne-environnement qui concernent la relation souhaitée entre la personne et son environnement.

Les buts de la personne reposent sur le fait que la valeur (importance) est octroyée à des buts affectifs comme le bonheur et le bien-être, ainsi qu'à l'égard des buts cognitifs tels que de s'affranchir et de se dépasser (transcendance). Tandis que les buts personne-environnement mettent l'emphasis sur l'importance (valeur) des relations de l'individu avec son milieu et son environnement. Ils incluent : les buts d'affirmation tels que l'individualité ; l'autodétermination à savoir la liberté de choix (Deci & Ryan, 1985, 2008; Ryan & Deci, 2000a, 2000b, 2008; Vallerand & Thill, 1993). Cette dernière a lieu lorsqu'une « personne fait preuve d'autonomie et de contrôle de soi pour agir pour son propre compte et prendre elle-même des décisions » [traduction libre] (Cox, 2005, p.79).

Les buts personne-environnement comprennent aussi les buts de la tâche (la sécurité, la maîtrise de la tâche, les gains matériels et financiers) et les buts intégrés des relations sociales tels que l'appartenance et la responsabilité sociale. L'appartenance fait référence au besoin d'appartenance qui consiste en la nécessité pour l'individu de se sentir en lien avec des personnes significatives pour lui, de façon à pouvoir s'identifier aux valeurs et aux comportements qui sont adoptés par ces dernières et la responsabilité sociale (Cox, 2005; Deci & Ryan, 1980, 1985, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005 ; La Guardia, Ryan, Couchman & Deci, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2000b; Vallerand & Thill, 1993).

## Théorie moderne des attentes-valeurs

### *Fonctionnement général*

Tout comme la théorie des buts, la théorie moderne des attentes-valeurs appartient à la catégorie des modèles théoriques des attentes-valeurs. Ainsi, elle respecte les principes de base relatifs à cette catégorie notamment en ce qui a trait au fait que la motivation découle à la fois des attentes, des valeurs et de la valence reliées aux buts qui sont établis pour combler des besoins inassouvis (Vallerand & Thill, 1993). La théorie moderne des attentes-valeurs comprend les principes et les composantes de la théorie des buts, tout en ajoutant d'autres éléments qui en font sa singularité.

Le schéma ci-dessous est basé sur les écrits de Dolan et al. (1999), Eccles et Wigfield (2002), Feather, 1967, 1988, Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz (2001), Taris et al. (1995) ainsi que Vansteenkiste et al. (2005), qui décrivaient le fonctionnement et les composantes qui forment la théorie moderne des attentes-valeurs. Les composantes qui sont colorées sont celles qui ont été rajoutées du modèle de la théorie des buts (voir Figure 1).

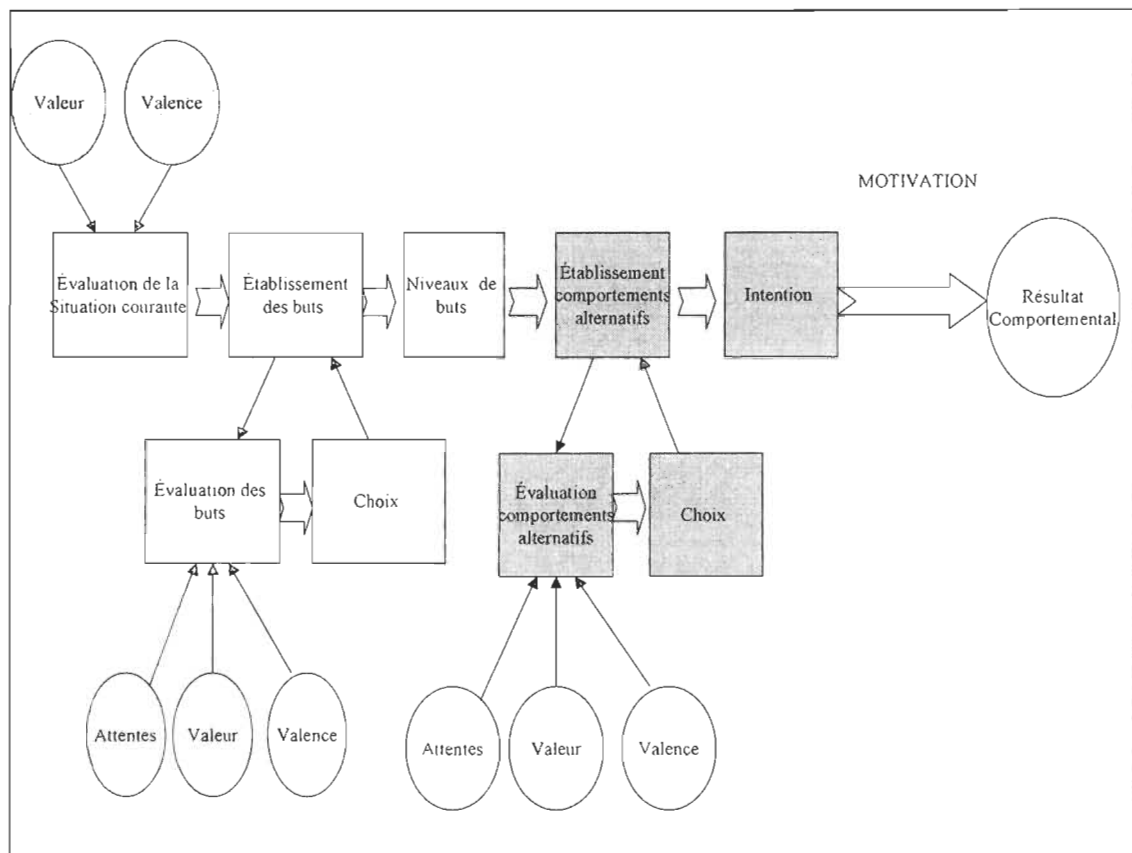


Figure 2 : Schéma général de la théorie moderne des attentes-valeurs. Basé sur Eccles et Wigfield (2002), Feather (1967, 1988), Kanfer et al. (2001), Taris et al.(1995) ainsi que Vansteenkiste et al.(2005).

Tel qu'il est démontré par la Figure 2, selon la théorie moderne des attentes-valeurs, la motivation provient du désir de satisfaction de buts, établis au préalable par la personne conséquemment à l'évaluation de sa situation actuelle (Eccles & Wigfield, 2002). Par la suite, des représentations mentales de buts pour combler les besoins sont formées, ce qui amène tout le processus d'établissement des buts, à l'aide de l'évaluation des buts. Cette dernière s'accomplit en évaluant la probabilité d'atteindre le but et d'éviter les échecs, ainsi qu'en évaluant les coûts-bénéfices de ces buts, tout en considérant les valeurs et les valences de ces derniers (Eccles & Wigfield, 2002; Feather,

1988 ; Taris et al., 1995). Cette évaluation des buts permet alors de faire le choix des buts et l'établissement de ceux-ci (Atkinson, 1961 dans Vallerand & Thill, 1993; Feather, 1967, 1988).

Par la suite, tel qu'il est démontré par la Figure 2, le modèle théorique moderne des attentes-valeurs se distingue en ajoutant une composante d'établissement des comportements alternatifs, lequel est le résultat d'une évaluation de ces comportements alternatifs. Cette évaluation se réalise exactement comme celle qui fut énoncée par rapport aux buts à l'intérieur de la théorie des buts, soit que la probabilité de succès et d'éviter les échecs est évaluée ainsi que les coûts et bénéfices de chaque comportement alternatif, tout en tenant compte des valeurs et des valences de chaque comportement. La valeur relative ainsi obtenue sera ainsi comparée afin qu'il y ait un choix de comportement et que la motivation et l'intention à effectuer le comportement en soient affectées (Dolan et al., 1999; Eccles & Wigfield, 2002; Feather, 1988, 1992; Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001).

Ainsi, deux différences majeures subsistent entre la théorie des buts et la théorie moderne des attentes-valeurs : le lien entre le déclenchement du comportement et les besoins ainsi que l'évaluation des comportements alternatifs et par conséquent, la composante intention qui en découle.



En ce qui concerne la relation entre le déclenchement du comportement et les besoins, tel qu'il fut mentionné précédemment, la théorie des buts énonce que les buts sont influencés par les besoins et que c'est dans une perspective de les satisfaire, que les buts sont choisis et par conséquent, que le comportement est exécuté (Eccles & Wigfield, 2002 ; Feather, 1967, 1988; Taris et al., 1995; Vansteenkiste et al., 2005). Ce rapport qui fait en sorte que le comportement est automatiquement déclenché pour combler un besoin n'est pas aussi clair pour la théorie moderne des attentes-valeurs. En effet, selon cette dernière et en conformité avec la théorie des buts, bien que le besoin soit le fondement des buts, il n'en demeure pas moins que le comportement n'est pas déclenché de façon automatique pour satisfaire un besoin.

En effet, à l'intérieur du modèle théorique moderne des attentes-valeurs, le comportement est plutôt sélectionné suite à une évaluation rationnelle de la situation actuelle dont les éléments d'insatisfactions qui ont été relevés et fonderont les buts et les objectifs comportementaux. Il est possible que ce soit les besoins inassouvis qui soient à la base des buts ou objectifs comportementaux, mais ce n'est pas automatique. De plus, le comportement est sélectionné rationnellement par l'individu selon les probabilités qu'il puisse lui permettre d'atteindre ses objectifs (buts), qui eux, sont influencés par les besoins ainsi que selon la valence et la valeur du comportement (Dolan et al., 1999).

En ce qui concerne les trois évaluations réalisées à l'intérieur de ce modèle théorique moderne des attentes-valeurs (voir Figure 2) soit l'évaluation de la situation courante,

l'évaluation des buts ainsi que l'évaluation des comportements alternatifs, chacune est accomplie en lien avec la valeur et la valence. Ainsi, ces composantes concernent autant les besoins, les buts que les comportements. Ce sont d'ailleurs eux qui définissent la force (intensité) de la motivation et par conséquent, qui déterminent l'action (Koo & Fishback, 2008; Vallerand & Thill, 1993). Les attentes ont toutefois un impact sur l'évaluation des buts et sur l'évaluation des comportements alternatifs (Koo & Fishback, 2008).

Bien que ce principe de base soit, sommes toutes, basé sur celui de la théorie des buts, il importe de détailler les composantes du présent modèle afin de démontrer ses particularités distinctives. Le lecteur est invité à se référer à la Figure 2 au besoin.

### *Composantes*

#### *Évaluation de la situation courante et besoins*

Tout comme il fut énoncé précédemment lorsqu'il fut question de la théorie des buts, l'individu accomplit ici une évaluation de sa situation en évaluant les avantages et inconvénients de la situation actuelle en lien avec des besoins qui ne sont pas comblés (Taris et al., 1995).

Toutefois, à l'intérieur du modèle théorique moderne des attentes-valeurs, afin d'établir son niveau de satisfaction de la situation courante, l'individu réalise une évaluation des faits de la situation courante en lien avec le niveau de satisfaction des

besoins et du niveau de satisfaction des valeurs personnelles (Feather, 1988; Taris et al., 1995). Pour ce faire, les besoins et les valeurs personnelles sont évalués en termes de valeur et de valence pour chaque besoin et valeur personnelle (Feather, 1988). Une fois que cela est accompli, une évaluation globale de la situation courante est par la suite réalisée en termes de satisfaction. Cette évaluation de la situation courante, de même que des besoins qui ne sont pas répondus, sont influencés par la valence (attrait) de la situation courante de même que la valeur (importance) du changement. En ce sens, Feather (1988) affirme que :

Les valeurs personnelles, comme les besoins ou les motifs, influencent la définition subjective de la personne de sa situation occasionnant que certains objets, activités et états d'affaires dans la situation immédiate acquièrent soit une valence positive (deviennent attrayantes) ou négative (deviennent aversives). [traduction libre] (p.381).

L'importance de la valence lors de l'évaluation de la situation courante a été prouvée par maintes études. En effet, Vansteenkiste et ses collègues (2004) ont démontré lors d'une étude qui examinait les motifs qui amenaient les individus chômeurs à adopter des comportements de recherche d'emploi, que si la personne considère sa situation de chômage attrayante (valence positive) elle ne se met pas en action (Vansteenkiste et al., 2004). Ils ont aussi démontré empiriquement que si les besoins qui n'étaient pas répondus à l'intérieur de la situation courante n'avaient pas d'importance (valeur) pour l'individu, ce dernier ne s'activerait pas non plus (Vansteenkiste et al., 2004).

Ce faisant, les composantes valence et valeurs, liées à l'évaluation de la situation courante à l'intérieur du modèle théorique moderne des attentes-valeurs sont importantes puisqu'elles démontrent, contrairement à ce qui était énoncé à l'intérieur de la théorie des buts, qu'un besoin inassouvi n'est pas l'unique raison de l'établissement des buts et de la motivation à accomplir un comportement.

*Représentations mentales de buts, processus d'établissement des buts (évaluation des coûts-bénéfices) et niveaux de buts*

Ces composantes et les processus qui les composent sont identiques à ce qui fut énoncé à l'intérieur de la théorie des buts et le lecteur est invité à s'y référer au besoin.

Dans le même sens, le principe de l'évaluation des buts à l'intérieur du modèle théorique moderne des attentes-valeurs est identique à celui qui fut énoncé lorsqu'il fut question de la théorie des buts. À des fins de rappel, on peut souligner que cette évaluation s'accomplit en déterminant la probabilité d'atteindre le but et d'éviter les échecs, les coûts et les bénéfices rattachés aux buts, tout en considérant les valeurs et les valences rattachées aux buts. Une fois les buts évalués, il sont choisis et évalués tout en ayant l'opportunité de les regrouper en niveaux (types de buts) (Eccles & Wigfield, 2002; Taris et al., 1995; Vallerand & Thill, 1993).

### *Évaluation de chaque comportement alternatif*

Consécutivement à l'établissement des buts, il est énoncé que des comportements alternatifs possibles, en concordance avec la satisfaction de ces buts, sont établis consécutivement à un choix qui est réalisé en évaluant chacun d'eux (Eccles & Wigfield, 2002; Feather, 1988).

De façon générale, le principe de l'évaluation des buts énoncé plus tôt s'applique à l'évaluation des comportements alternatifs. En effet, cette évaluation relève de la comparaison de la probabilité d'atteindre le résultat et d'éviter les échecs, de même qu'en déterminant les coûts et les bénéfices de chaque comportement, tout en considérant les valeurs et les valences rattachées à chaque comportement (Eccles & Wigfield, 2002; Feather, 1988).

Toutefois, l'évaluation des coûts-bénéfices de même que la probabilité d'atteindre le résultat, composantes de la théorie des buts, sont précisées à l'intérieur du modèle théorique moderne des attentes-valeurs tout en adoptant une nomenclature différente. En effet, comme le précisent Eccles et Wigfield (2002):

Dans ce modèle, tous les choix sont assumés avoir des coûts associés avec eux. Conséquemment, la valeur relative et la probabilité de succès des options variées sont les déterminants clé des choix. [Traduction libre] (p.118)

La valeur relative dont il est question concerne le résultat de l'évaluation des coûts et des bénéfices de chaque comportement pour l'individu (Eccles & Wigfield, 2002). Bien

que la valeur relative soit le résultat de l'évaluation des coûts-bénéfices en lien avec les comportements alternatifs de la théorie moderne des attentes-valeurs, elle pourrait certainement être également le résultat de l'évaluation des coûts-bénéfices réalisée lors de l'évaluation des buts (donc de leur établissement). Ce faisant, bien que cette composante soit nommée uniquement à l'intérieur de la théorie moderne des attentes-valeurs, il serait plus que probable qu'elle puisse être reconnue comme faisant partie de la théorie des buts. Par conséquent, elle serait une composante qui appartiendrait aux théories composant la catégorie des modèles théoriques des attentes-valeurs.

Par ailleurs, la probabilité de succès, laquelle fait partie intégrante de l'évaluation des comportements alternatifs du modèle théorique moderne des attentes-valeurs, consiste en une multiplication des attentes (de résultats et d'efficacité) avec la valence et la valeur instrumentale de chaque comportement (Feather, 1967, 1988; Taris et al., 1995). Cette « équation mathématique » fut établie par Taris et ses collègues (1995) en se basant sur les propos de Feather en 1988, afin de démontrer que l'évaluation des comportements s'accomplit de façon à comparer la valeur relative et la probabilité de succès de chaque comportement.

De façon plus détaillée, la valeur instrumentale consiste à « l'estimation de la probabilité que le comportement visé produira des conséquences et des résultats attendus » [traduction libre] (Taris et al., 1995, p.104). Ainsi, la valeur instrumentale rejoint le concept de probabilité d'atteindre le but énoncé à l'intérieur de

la théorie des buts (Dolan et al., 1999; Vallerand & Thill, 1993). Plus spécifiquement, la composante valeur instrumentale découle du concept de la valeur de la tâche établi par Wigfield et Eccles (1992). Selon ces auteurs, la valeur de la tâche est définie comme étant un ensemble de motifs d'engagement face au comportement qui comprend: la valeur d'accomplissement, la valeur intrinsèque et la valeur utilitaire (Eccles & Wigfield, 2002; Gao & Xiang, 2008; Wigfield & Eccles, 1992).

La valeur d'accomplissement concerne l'importance personnelle propre à l'individu, de bien faire les tâches selon ses valeurs personnelles et ses besoins de réussite et de compétence (Gao & Xiang, 2008). Dans un tel contexte, les besoins de compétence consistent, selon Ryan et Deci (2000a), au fait d'avoir le sentiment d'interagir efficacement avec l'environnement en lien avec un but que l'individu avait établi pour lui-même. La valeur utilitaire concerne le niveau auquel la tâche s'arrime avec les buts présents ou futurs de la personne (Gao & Xiang, 2008). La valeur intrinsèque, tant qu'à elle, réfère aux intérêts, à savoir au sentiment de joie ressenti par l'individu lorsqu'il accomplit la tâche ou lorsqu'il l'envisage (Gao & Xiang, 2008).

Ainsi, la valeur instrumentale, composante de l'évaluation des probabilités de succès, fait partie intégrante de l'évaluation de chaque comportement et comprend toutes ces valeurs en lien avec chaque comportement, qui influencent et sont influencées par les attentes ainsi que par la valence. Ainsi, l'évaluation du comportement alternatif qui détermine la probabilité de succès et d'évitement de l'échec, et la valeur relative du

comportement afin d'établir les comportements alternatifs et permet de faire un choix est rendu possible (Eccles & Wigfield, 2002 ; Gao & Xiang, 2008; Wigfield & Eccles, 1992).

Par ailleurs, il est essentiel de préciser que ce processus d'évaluation est exécuté pour tous les comportements alternatifs de façon à pouvoir comparer les résultats obtenus. Par la suite, un choix s'effectue à l'égard du comportement à adopter. Ainsi, le choix du comportement à accomplir ou à déclencher se fait en considérant la valeur relative de même que la probabilité de succès de chaque comportement (Feather, 1967, 1988; Taris et al., 1995). L'étude de Vansteenkiste et ses collègues (2005) concernant les comportements de recherche d'emploi a démontré que le « calcul mathématique » rattaché au processus d'évaluation des comportements alternatifs qui évalue les probabilités de succès en multipliant les attentes avec les valences et la valeur instrumentale, permet de prédire, de façon significative, l'intensité du résultat comportemental.

Par ailleurs, il importe d'insister sur la composante de la valence présente lors de l'évaluation des comportements alternatifs et plus précisément, des probabilités de succès lorsqu'il est question de l'exécution du comportement. Il est très important que le comportement alternatif génère une valence positive pour être choisi. En ce sens, Borders, Earleywine et Huey (2004) ont démontré, à l'aide d'une étude accomplie auprès d'étudiants afin qu'ils adoptent des comportements qui ne sont plus déviants, que



malgré le fait qu'ils croyaient avoir les compétences nécessaires pour accomplir un comportement alternatif dit « non-déviant », s'ils ne percevaient pas ce comportement comme attrayant (valence positive), ils ne s'engageaient pas à l'exécuter. L'inverse fut aussi démontré à savoir que même si les étudiants ne croyaient pas avoir les compétences nécessaires à accomplir un comportement dit « non-déviant », mais qu'ils percevaient une valence positive à l'égard du comportement alternatif (non-déviant), ils pouvaient quand même s'engager à l'exécuter (Borders et al., 2004). Bien que cette étude démontre que la valence de chaque comportement alternatif est primordiale sur les attentes lors du choix de l'action, elle prouve également l'importance de la valence sur l'exécution du comportement et le choix de ce dernier.

Néanmoins, ces résultats qui démontrent l'importance de la valence positive dans l'établissement des comportements pourraient permettre d'alléguer que ce lien est aussi important en ce qui a trait à l'évaluation qui est réalisée à l'égard des buts et de la situation courante puisque les mêmes composantes et principes sont présents. Cependant, bien qu'il semble probable qu'un tel lien puisse se faire, aucune recherche consultée pour le présent essai n'a permis de corroborer cette hypothèse. De plus, cette étude démontra l'importance de la valence positive lors de l'évaluation des comportements par rapport au niveau de l'engagement au comportement qui sera adopté et exécuté.

Dans le même sens, la théorie moderne des attentes-valeurs avance que l'intensité du comportement est reliée positivement à sa valence (Vansteenkiste et al., 2005). Cette suggestion fut aussi nommée à l'intérieur de la méta-analyse de Kanfer et al. (2001), en précisant que cela a été démontré empiriquement à par des études. Toutefois, les études en question n'ont pas été citées, occasionnant une certaine ambiguïté quant à la véracité de ces dires.

Néanmoins, l'étude de Taris et al. (1995) a établi la corrélation entre la valence positive et le choix (direction), qui est une caractéristique du comportement. Ainsi, si on extrapole, il est probable que d'autres caractéristiques du comportement motivé telles que l'intensité, en soit elle aussi, influencée. De plus, le fait que la valence est une composante qui influence les évaluations, tant de la situation courante, que des buts et des comportements alternatifs, amène à s'interroger sur la possibilité que si la personne a un attrait positif (valence positive) envers un but particulier et un comportement spécifique, il est probable qu'elle mettra les efforts à l'exécuter (intensité).

### *Choix*

Découlant de l'évaluation des comportements ainsi que des deux autres évaluations précédentes, soit celle réalisée face à la situation courante de même que celle accomplie pour l'établissement des buts, l'individu fait un choix de comportement à accomplir. Un parallèle peut s'exécuter avec la caractéristique de direction du comportement, propre au résultat comportemental. En effet, tel qu'il fut établi précédemment, la direction

concerne la tendance vers laquelle un individu mettra ses efforts à savoir que c'est « l'orientation du comportement vers les buts appropriés en canalisant l'énergie vers eux. » (Vallerand & Thill, 1993, p.19). Ainsi, toutes les évaluations réalisées à l'intérieur de ce modèle théorique sont réputées, à l'intérieur de ce modèle théorique, influencer la direction du résultat comportemental.

### *Intention*

À l'intérieur du modèle théorique moderne des attentes-valeurs, l'intention est affectée par le choix du comportement. Bien qu'il ait été abordé de façon peu exhaustive à l'intérieur de la théorie des buts notamment lorsqu'il fut question de la régulation, processus qui fait partie intégrante de la définition des buts, l'intention est détaillée et établie par la théorie moderne des attentes-valeurs comme ayant un impact direct sur le comportement et ses caractéristiques (Eccles & Wigfield, 2002; Feather, 1988, 1992; Taris et al., 1995; Wigfield & Eccles, 1992).

Il faut d'abord comprendre que l'intention réfère à de la volonté mais est « un terme généralement préféré pour marquer que la conduite est subordonnée à une intention d'atteindre un but plutôt qu'à la volonté » (Bloch et al., 1993). Selon ce modèle théorique, le choix d'accomplir un comportement précis provient de l'évaluation réalisée par l'individu tant des buts que des comportements et l'intention d'accomplir le comportement choisi sert de prémisse son exécution (Eccles & Wigfield, 2002 ; Taris et al., 1995).

Dans le même sens, le fait que la composante intention affecte le résultat comportemental a été démontré par l'étude de Taris et al. (1995) concernant les comportements de recherche d'emploi lors d'une période de chômage. Ils ont prouvé que, non seulement l'intention de chercher un emploi est influencée par l'évaluation de la situation courante, mais en plus, que l'intention est déterminée la valeur relative des comportements alternatifs (Taris et al., 1995). Ils ont aussi été en mesure de démontrer que le comportement de recherche d'emploi en est par conséquent affecté, notamment au niveau de la probabilité d'exécution (Taris et al., 1995).

Sommes toutes, le fait que la composante intention soit partie intégrante d'un modèle théorique, où les buts entretiennent un impact aussi important, n'est pas surprenant. Il convient de rappeler que les buts sont des « états finaux désirés que les personnes tentent d'atteindre à-travers la régulation de leur comportement. » [traduction libre] (Eccles & Wigfield, 2002, p.116) et que la régulation, en tant que « contrôle des comportements par l'intermédiaire de l'intentionnalité de l'individu, de l'information des stimuli et des contraintes » (Vallerand & Thill, 1993, p.340), est un principe qui lie nécessairement les comportements en fonction de la satisfaction des buts. Puisque l'intention découle du choix du comportement et que ce dernier, provient de l'évaluation des comportements en lien avec les buts qui ont été établis au préalable, l'incorporation de cette composante au modèle théorique est logique et évidente.

### Résumé de la catégorie des modèles théoriques des attentes-valeurs

En somme, les théories des attentes-valeurs reposent sur le principe que la motivation d'un individu à choisir (orienter), déclencher (exécuter), y mettre les efforts (intensité) et persister à accomplir un comportement, est fondée sur des évaluations que l'individu réalise en lien avec les valeurs et la valence des éléments qui entrent en ligne de compte à l'intérieur de son évaluation.

Ainsi, la théorie des buts énonce que l'individu fait une évaluation de sa situation courante, établit les besoins qui sont inassouvis et se fabrique des représentations comportementales afin de combler ces besoins. Par la suite, il établit des buts en les évaluant et en les choisissant afin que les buts puissent se rattacher à des niveaux de buts préétablis de façon à influencer la motivation et par le fait même, le comportement (et ses caractéristiques).

La théorie moderne des attentes-valeurs adopte le même fonctionnement de base, mais précise que l'évaluation de la situation courante s'accomplit selon un principe de satisfaction et d'insatisfaction, en lien avec les valeurs personnelles et les besoins, qui sont évalués selon la valeur (importance) et la valence (attrait) de chacun. S'il y a des besoins de base qui sont inassouvis, l'individu ne mettra pas en branle le processus d'établissement de but de façon automatique. Il faut qu'il y ait présence d'insatisfactions qui soient importantes (valeur) pour l'individu. Ensuite, tout comme le modèle théorique des buts, il y aura représentations de buts qui seront accomplies, de même que le

processus d'évaluation des buts, menant à l'établissement des buts. Une fois les buts choisis et établis, l'individu entreprendra le même processus d'évaluation en ce qui a trait aux comportements alternatifs afin de les établir et de les choisir. Ce choix comportemental, en lien avec les buts, influencera l'intention (et la motivation) à agir. Ainsi, le comportement sera par la suite exécuté et les caractéristiques de ce dernier en seront modifiées.

Les évaluations des buts et des comportements alternatifs sont réalisées en considérant les attentes (de résultats et d'efficacité personnelle), les valeurs et les valences relativement à la probabilité de succès (ou de réussite) ainsi qu'en tenant compte des coûts et des bénéfices.

#### Liens entre théories des attentes-valeurs et théories basées sur les attentes

Cette catégorie de modèles théoriques a beau afficher ses particularités et ses composantes et concepts novateurs, il n'en demeure pas moins que plusieurs liens évidents peuvent être formulés avec les théories basées sur les attentes. Elle n'est donc pas totalement nouvelle.

En effet, cette catégorie de modèles théoriques peut être considérée comme un prolongement des théories basées sur les attentes et en particulier de la théorie de l'efficacité personnelle de Bandura (1977). Bien que certaines composantes, telles que

les valeurs et la valence, soient rajoutées aux modèles théoriques des attentes-valeurs, le principe de base des modèles théoriques des attentes alléguant que les attentes d'efficacité personnelle, de résultats ainsi que le sentiment de compétence, influencent la motivation et par le fait même, le comportement et ses caractéristiques, demeure.

En effet, les attentes ont un impact important au niveau de l'évaluation tant des buts que des comportements alternatifs et par conséquent, au niveau des choix de comportements et des buts en concordance avec ces évaluations. De plus, le lien entre les attentes d'efficacité personnelle et le sentiment de compétence qui fut établi à l'intérieur des théories basées sur les attentes, se maintient également à l'intérieur de la théorie des buts et par le fait même, pour la théorie moderne des attentes-valeurs. En ce sens, Eccles et Wigfield (2002) déclaraient que, dans le contexte de la théorie des buts, les attentes et les valeurs sont considérées comme étant influencées par les croyances reliées spécifiquement à la tâche notamment à la perception de compétence de l'individu (attente d'efficacité personnelle), la perception de la difficulté des tâches et les conditions environnementales telles que le milieu culturel.

De plus, en lien avec les attentes, il est possible d'énoncer que la valeur instrumentale entretient certainement un lien intime entre le concept des attentes de résultat de Bandura (1977). Ce lien évident peut s'accomplir simplement en exposant à nouveau la définition des deux concepts. Les attentes de résultats sont des croyances que l'individu entretient relativement au fait que certains comportements vont amener des résultats

favorables, tandis que la valeur instrumentale consiste à « l'estimation de la probabilité que le comportement visé produira des conséquences et des résultats attendus » [traduction libre] (Taris et al., 1995, p.104) (Bandura, 1977; Bandura 1997, dans Gao & Xiang, 2008). On pourrait donc alléguer que les attentes de résultats sont à la base de la valeur instrumentale. En d'autres mots, les valeurs nommées instrumentales découlent probablement du concept d'attentes de résultats.

Par ailleurs, la théorie moderne des attentes-valeurs établit le concept de valeur d'accomplissement, facteur qui fait partie de la valeur de la tâche à l'intérieur de la composante valeur instrumentale, comme étant une nouvelle composante, ce qui n'est pas le cas. À cet égard, c'est le lien unissant les attentes d'efficacité personnelle et le sentiment de compétence qui fut énoncé lorsqu'il fut question de la théorie du contrôle (à l'intérieur de la catégorie des théories basées sur les attentes) qui, non seulement est encore présent au niveau des théories des attentes-valeurs, mais en plus, c'est ce qui est nommé valeur d'accomplissement.

Tel qu'il fut énoncé précédemment, la valeur d'accomplissement consiste en l'importance pour l'individu de bien faire les tâches selon ses valeurs personnelles et ses besoins de réussite et de compétence (sentiment d'interagir avec son environnement de façon efficace en lien avec un but personnel) (Deci & Ryan, 1985). Or, ce concept de valeur d'accomplissement est nécessairement relié à la composante des attentes d'efficacité personnelle de Bandura (1977) et au sentiment de compétence (ressenti



confirmant son aptitude à exécuter l'action) (Gao & Xiang, 2008 ; Ryan & Deci, 2000a, 2000b). En effet, ce dernier amène l'individu à considérer le fait qu'il peut accomplir le comportement, tandis que l'attente d'efficacité personnelle précise que c'est à un niveau précis qu'il pourra répondre à son attente. Par conséquent, la valeur d'accomplissement comprendrait ces deux facteurs, composantes reconnues des théories basées sur les attentes, et ne serait pas une composante inédite.

Enfin, comme les théories basées sur les attentes, les théories des attentes-valeurs adoptent le principe quantitatif (Vansteenkiste et al., 2005). En effet, les théories des attentes-valeurs « relèvent du niveau de force de motivation individuelle pour faire l'effort vers un but, des attentes pour atteindre le but désiré, et de la valeur envers un but particulier. » (Vansteenkiste et al., 2005, p.270). Bien que cette affirmation fut déjà énoncée précédemment, une nuance doit être portée consécutivement à l'explication de chaque modèle théorique composant les théories des attentes-valeurs.

En général, il est effectivement approprié de considérer que, concernant les théories des attentes-valeurs, le nombre d'attentes influence l'évaluation et par conséquent, l'établissement des buts et des comportements alternatifs, de façon à modifier la motivation à accomplir le comportement (et modifier ses caractéristiques). Cette perspective quantitative, est par conséquent la même que celle adoptée par les théories basées sur les attentes.

Toutefois, il n'en demeure pas moins que les valeurs (importance) et les valences (attrait) ont une influence majeure sur ces évaluations. C'est le principe même des théories des attentes-valeurs. D'ailleurs, tel qu'il fut démontré avec l'étude de Eccles et Wigfield (2002), même si la personne a de nombreuses attentes, si elle ne considère pas que le comportement a de la valeur pour elle, elle ne s'activera pas. Même chose pour la valence où l'étude de Bolders et al. (2004) démontra que, malgré le fait que l'individu ait de nombreuses attentes, si le comportement alternatif n'a pas d'attrait positif (valence positive), elle ne s'activera pas. Ainsi, malgré le nombre d'attentes élevé, la valence et la valeur peuvent influencer grandement la motivation à exécuter le comportement.

*Théories cognitives*

Il existe deux modèles théoriques qui peuvent être classés à l'intérieur de la catégorie des théories cognitives: la théorie de l'évaluation cognitive ainsi que la théorie de l'autodétermination. Établie par Deci et Ryan en 1985, la théorie de l'autodétermination est réputée inclure toutes les composantes et les processus de la théorie de l'évaluation cognitive, qui fut établie par Deci (Deci & Ryan, 1985, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002).

En ce qui concerne la théorie de l'évaluation cognitive, la documentation consultée a permis de relever plusieurs ambiguïtés entre ce modèle théorique et la théorie de l'autodétermination notamment en ce qui a trait à la date de son développement ainsi qu'à ses composantes singulières. Le problème central tient au fait que la théorie de l'évaluation cognitive est incluse à l'intérieur de la théorie de l'autodétermination. Ainsi, il est difficile de savoir ce qui relève uniquement à la théorie de l'évaluation cognitive (Deci & Ryan, 1980, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005; Gillison et al., 2009 ; Kanfer et al., 2001; Ryan & Deci, 2000a).

En ce sens, la méta-analyse de Rummel et Feinberg (1988) concernant la théorie de l'évaluation cognitive confirme que la littérature au sujet de ce modèle théorique est controversée dû au « manque d'opérationnalisation appropriée du schème conceptuel » [traduction libre] (Rummel & Feinberg, 1988, p.160). Le terme schème conceptuel

réfère notamment à une figure (schéma) établissant des composantes et des liens entre celles-ci (Rummel & Feinberg, 1988). Ainsi, les composantes qui forment ce modèle théorique, de même que les processus qui les lient entre elles, ne sont pas manifestes et une confusion à l'égard de leur appartenance à la théorie de l'autodétermination versus la théorie de l'évaluation cognitive demeure.

Ainsi, dans une perspective réaliste, étant donné la confusion qui subsiste au sein de la communauté scientifique à l'égard de la théorie de l'évaluation cognitive, tout en considérant qu'un des fondateurs de la théorie de l'évaluation cognitive (Deci) est aussi un des fondateurs de la théorie de l'autodétermination, et que cette dernière est réputée inclure tous les principes de la théorie de l'évaluation cognitive, elle ne sera pas explicitée à l'intérieur de cet essai.

Par conséquent, la théorie de l'autodétermination sera la seule à être abordée à l'intérieur de la catégorie des théories cognitives. Pour ce faire, les définitions importantes relatives à ce modèle théorique de même qu'une présentation du fonctionnement général ainsi que des composantes seront explicités. Enfin, une section complète sera attribuée aux liens qui peuvent se faire entre certains principes, concepts et composantes du modèle théorique de l'autodétermination et les autres catégories de modèles théoriques abordés précédemment notamment la catégorie des attentes ainsi que celle des attentes-valeurs.

### Définitions

Tout d'abord, il importe de spécifier ce qu'est l'autodétermination puisque ce concept est à la base de ce modèle théorique. L'autodétermination est ici considérée comme étant synonyme de liberté de choix (Deci & Ryan, 1985, 2008; Ryan & Deci, 2000, 2008; Vallerand & Thill, 1993).

### *Régulation*

Le terme régulation sera aussi énormément utilisé à l'intérieur de la présente section. Il importe donc de préciser ce en quoi elle consiste, afin d'éviter toute ambiguïté. La régulation concerne un « contrôle des comportements par l'intermédiaire de l'intentionnalité de l'individu, de l'information des stimuli et des contraintes » (Vallerand & Thill, 1993, p.340). Ainsi, en se basant sur cette définition, la régulation est un mode de fonctionnement qui réfère à la constance du comportement au niveau de sa fréquence.

### *Autonomie*

L'autonomie est un concept important qui sera attribué tant à une orientation de comportement, à un type de motivation, qu'à un besoin. C'est pourquoi il importe de le définir. « L'autonomie implique de se comporter de façon volontaire et avoir une expérience de choix. » [traduction libre] (Gagné & Deci, 2005, p.333).

### *Contrôle*

Le contrôle est aussi un concept récurrent à l'intérieur de la théorie de l'autodétermination. Il correspond au fait que l'individu est géré par des processus de

soumission. En fait, l'individu croit qu'il n'a pas d'autres choix que de s'engager dans l'activité (Gagné & Deci, 2005 ; Ryan & Deci, 2000a ; Vansteenkiste et al., 2004).

### *Internalisation*

L'internalisation a été soumise à bien des définitions dont celle de Eccles et Wigfield (2002) qui se basaient sur Ryan et Deci (2000a) en considérant que l'internalisation est un « procédé de transfert de régulation des comportements de l'extérieur à l'intérieur de la personne » [traduction libre] (Eccles & Wigfield, 2002, p.112). Ryan et Deci (2000b) ont d'ailleurs précisé leur définition par la suite en ajoutant qu'il consiste en un « (...) processus d'assimiler [à l'intérieur de soi] une valeur ou une régulation de comportement » [traduction libre] (p.60).

La définition retenue pour le présent essai sera un amalgame de ces définitions. Ainsi, lorsqu'il sera question d'internalisation, il faudra comprendre qu'il s'agit du processus d'assimilation amenant l'individu à passer d'une intégration externe à une intégration interne de la valeur ou de la régulation du comportement (Eccles & Wigfield, 2002; Ryan & Deci, 2000b). Tel que l'affirment Ryan et Deci (2000b), « le concept d'internalisation décrit comment la motivation pour un comportement d'un individu peut passer de l'amotivation ou de la réticence à exécuter un comportement, à une adaptation passive pour finir par un engagement personnel actif » [traduction libre] (p.60).

### *Types de motivation*

À l'intérieur de ce modèle théorique, il est question de plusieurs types de motivation soit la motivation intrinsèque, extrinsèque, autonome, contrôlée et l'amotivation. De façon plus spécifique, afin de définir clairement les types de motivations, il importe de se remémorer la définition de la motivation adoptée pour le présent essai à savoir que la motivation consiste aux forces internes (intrinsèques) et/ou externes (extrinsèques) qui amènent la personne à penser, à évoluer et à agir (donc à produire un résultat comportemental avec les caractéristiques de direction, d'intensité, de déclenchement et de persistance qui lui sont propres) (Deci & Ryan, 2008a; Ryan & Deci, 2000b; Vallerand & Thill, 1993).

#### *Motivation intrinsèque*

La motivation intrinsèque consiste en des forces internes, provenant de l'intérieur, qui sont réunies pour exécuter le comportement. Par conséquent, le comportement est effectué en fonction du plaisir ressenti de l'exécuter (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a, 2000b; Vallerand & Thill, 1993). Les personnes qui sont motivées intrinsèquement affichent de l'intérêt à l'égard de ce qu'elles font, et cherchent des nouveaux stimuli afin d'être en mesure d'atteindre et de maîtriser des défis que l'on peut définir comme optimaux (Deci & Ryan, 2008a, 2008c). Ainsi, les comportements ne sont pas accomplis « pour des raisons instrumentales mais pour des expériences positives associées avec l'exercice ou l'expansion des capacités. » [traduction libre] (Ryan & Deci, 2000b, p.55). Ainsi, comme l'ont allégué Ryan et Deci (2000b), la



motivation intrinsèque fait le lien entre l'individu et la tâche et c'est en termes d'intérêt envers la tâche, qu'il faut concevoir la différence entre la motivation intrinsèque et extrinsèque.

### *Motivation extrinsèque*

À cet égard, la motivation extrinsèque est l'inverse de la motivation intrinsèque à savoir que «la personne ne fait pas l'activité pour cette dernière, mais plutôt pour en retirer quelque chose de plaisant ou pour éviter quelque chose de déplaisant [ou une punition] une fois l'activité terminée » (Deci, 1975, cité dans Vallerand & Thill, 1993, p. 255). L'activité est donc accomplie selon le résultat à savoir que l'intérêt est porté envers le résultat et non pas envers l'activité en tant que telle (De Charms, 1968; Ryan & Deci, 2000a, 2000b; Vallerand & Thill, 1993). À l'intérieur de la théorie de l'autodétermination, des types de motivation extrinsèques ont été élaborés. Ils seront détaillés lorsqu'il sera question des composantes comprises à l'intérieur du modèle théorique de l'autodétermination.

### *Amotivation*

Tel qu'il fut énoncé précédemment, l'amotivation concerne une absence de motivation (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a, 2000b, Vansteenkiste et al., 2004). Ainsi, l'individu n'a pas d'intérêt ni envers la tâche (motivation intrinsèque), ni envers les résultats qu'elle pourrait apporter, ni à l'égard des désavantages qui pourraient être évités s'il accomplit la tâche (motivation extrinsèque). L'individu n'a tout

simplement pas d'intérêt, pas d'intention pour agir, ni de locus de causalité (locus de causalité impersonnel) (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a, 2000b ; Vallerand & Thill, 1993; Vansteenkiste et al., 2004). L'amotivation est le résultat de ne pas octroyer « de valeur à une activité, ne pas se sentir compétent pour l'exécuter ou ne pas croire que cela amènera un résultat désiré » [traduction libre] (Ryan & Deci, 2000b, p.61). Tel que le soulignent Deci et Ryan (2008c), l'amotivation est aussi le résultat du fait que « l'individu croit que le comportement pourrait être instrumental à un résultat, mais ne se sent pas compétent pour agir ce comportement » [traduction libre] (p.16).

Lorsqu'il y a amotivation, il y a tout simplement absence de motivation à savoir qu'il n'y a pas de motivation intrinsèque, ni extrinsèque. La personne amotivée ne comprend pas la raison pour laquelle elle exécute le comportement. « L'individu ne perçoit pas de relation entre les actions et les résultats obtenus. Il a alors la perception que ses comportements sont causés par des facteurs indépendants de sa volonté » (Vallerand & Thill, 1993, p.256). Il peut toutefois exécuter le comportement de façon mécanique, machinale, mais éventuellement, il abandonnera (Gagné & Deci, 1985 ; Ryan & Deci, 2000b ; Vallerand & Thill, 1993).

### *Motivation autonome*

La motivation autonome « implique de se comporter volontairement de façon totalement choisie » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008c, p.14). « L'autonomie implique de se comporter avec un sens de volonté et avoir une expérience de choix. »

[traduction libre] (Gagné & Deci, 2005, p.333). Cette affirmation est corroborée par Deci et Ryan (2008c) en ce qui a trait aux individus qui sont motivés de façon autonome. En effet, ils stipulent que ces personnes qui sont motivées de façon autonome expérimentent nécessairement un sentiment de volonté et endossent personnellement leurs actions (Deci & Ryan, 2008c). Bien que cela sera explicité à l'intérieur de la section suivante, il est important de souligner que, à l'intérieur du modèle théorique de l'autodétermination, la motivation autonome inclut la motivation intrinsèque, de même que certains types de motivation extrinsèques.

#### *Motivation contrôlée*

La motivation dite contrôlée, à savoir qu'elle est orientée en fonction du contrôle, signifie que la motivation d'agir implique une sensation de pression, à savoir se sentir obligé de s'engager dans l'action (Gagné & Deci, 2005). À l'intérieur du modèle théorique de l'autodétermination, la motivation contrôlée comprend certains types de motivation extrinsèque, mais pas tous. Cela sera détaillé plus loin. Il importe toutefois de le spécifier dès maintenant afin que le lecteur puisse comprendre que la motivation contrôlée et autonome n'excluent pas les types de motivation reconnus auparavant soit la motivation intrinsèque, extrinsèque et l'amotivation.

## Théorie de l'autodétermination

### *Principes généraux*

La théorie de l'autodétermination, développée par Deci et Ryan (1980), repose sur une assomption organismique de l'humain. Cette assomption considère que « le développement est un processus à travers lequel les humains internalisent, élaborent, précisent et intègrent des structures ou des représentations innées d'eux et du monde » (Deci & Ryan, 2008c, p.16).

La théorie de l'autodétermination a comme prémisse le fait que les personnes désirent, de façon innée, la santé et le bien-être en étant de base orientées vers l'activité, curieuses, intéressées, cherchant le succès et motivées intrinsèquement (Deci & Ryan, 2008c; Ryan & Deci, 2000b). Ce principe, nommé propension organismique par Ryan et Deci (2000b), est basé sur une proposition de White (1959) à savoir que « la motivation intrinsèque [innée] fut reconnue lors d'études expérimentales du comportement animal où il a été découvert que plusieurs organismes s'engagent, par curiosité, dans des comportements exploratoires et plaisants et ce, même en l'absence de renforcements ou de récompenses » [traduction libre] (White, 1959 cité dans Ryan & Deci, 2000b, p.55).

Ainsi, la théorie de l'autodétermination repose sur le principe que la motivation humaine innée est intrinsèque et que: « tout événement, telle une récompense ou l'approche interpersonnelle d'un individu, peut affecter la motivation de la personne »

(Vallerand & Thill, 1993, p.261). Par conséquent, ce modèle théorique tente d'établir ce qui fait en sorte que la motivation intrinsèque disparaît ou s'amointrit et qu'elle se transforme éventuellement en motivation extrinsèque ou en amotivation (Ryan & Deci, 2000b).

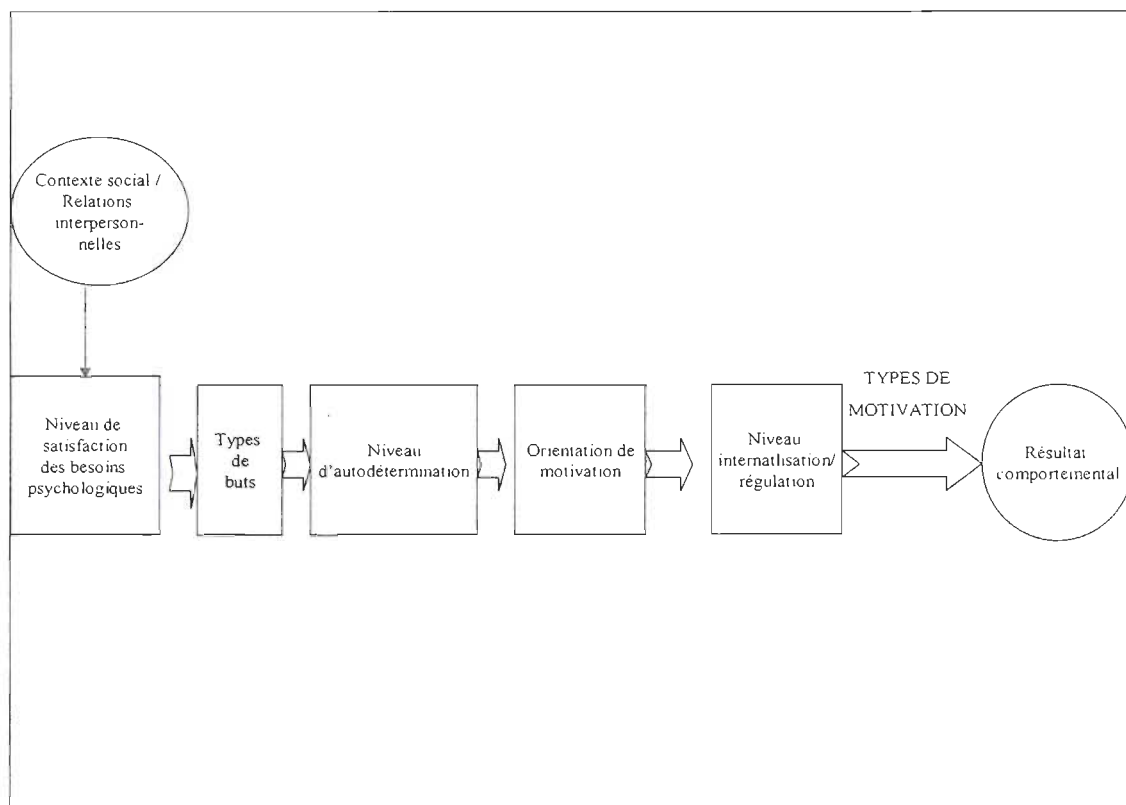
Comme le suggéraient Ryan et Deci (2000b, p.55): « Les personnes ont non seulement différentes forces de motivation mais aussi différentes sortes de motivation » [traduction libre]. En ce sens, la théorie de l'autodétermination, en se basant sur les types de motivation reconnus par la communauté scientifique (intrinsèque, extrinsèque et amotivation), établit des sous-types de motivation extrinsèque dont l'impact diffère sur les caractéristiques du résultat comportemental selon le sous-type (Deci & Ryan, 1980, 1985; Eccles & Wigfield, 2002; Ryan & Deci, 2000a, 2000b, 2008; Vallerand & Thill, 1993). Ainsi, la théorie de l'autodétermination propose des nuances quant à l'explication des processus qui entrent en jeu lors de l'établissement de la régulation des comportements et leurs caractéristiques d'orientation, de déclenchement, d'intensité et de persistance (Deci & Ryan, 2008a, 2008c; Dolan et al., 1996; Ryan & Deci, 2000a, 2000b; Vallerand & Thill, 1993). En effet, elle suggère que les types de motivation sont des prédicteurs adéquats des caractéristiques comportementales (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a, 2000b).

La théorie de l'autodétermination est abordée en termes de « facteurs sociaux et environnementaux qui facilitent ou bien minent la motivation intrinsèque (...). Elle

contient l'assomption que la motivation intrinsèque est catalysée (au lieu d'être causée) quand les individus sont dans des conditions qui conduisent vers son expression » [traduction libre] (Ryan & Deci, 2000b, p.58). Ainsi, c'est l'influence de l'environnement (contexte social) sur la nature humaine active qui va créer les types de motivation et, par conséquent, amener des différences sur le plan des caractéristiques des résultats comportementaux (Deci & Ryan, 2008a, 2008c). En effet, la force avec laquelle les environnements sociaux encouragent (supportent) ou minent cette propension naturelle chez l'humain à chercher le succès, à être motivé intrinsèquement, va modifier le niveau d'internalisation/régulation du comportement fait par l'individu et par conséquent, le type de motivation qui en découle (Deci & Ryan, 1980; 2008a, 2008c; Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a, 2000b).

### *Fonctionnement général*

Globalement, le modèle théorique de l'autodétermination a un fonctionnement similaire aux autres modèles théoriques présentés auparavant, à savoir que certaines caractéristiques (facteurs) établies sont mises en lien de façon à créer des types de motivations qui engendrent des résultats comportementaux dont les caractéristiques d'intensité, de persistance, d'orientation et de déclenchement diffèrent selon le type de motivation généré. La Figure 3 démontre le fonctionnement général de la théorie de l'autodétermination et ses composantes principales.



*Figure 3.* Schéma général de la théorie de l'autodétermination. Basé sur les écrits de Deci et Ryan (1980, 2008a, 2008b, 2008c), Gagné et Deci, (2005), Ryan et Deci (2000a, 2000b).

Tel que le démontre la Figure 3, le contexte social et les relations interpersonnelles de l'individu affectent le niveau de satisfaction de ses besoins psychologiques de base (compétence, appartenance et autonomie) ce qui, par le fait même, influence les types de buts de l'individu. Le niveau d'autodétermination qu'il ressent affecte l'orientation de la motivation et, par conséquent, le niveau d'internalisation et de régulation qui en découle, ce qui permet de définir un type de motivation précis. Ce dernier affecte alors le résultat comportemental et ses caractéristiques respectives (Deci & Ryan ,1980, 2008a, 2008b, 2008c; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a, 2000b).

En d'autres mots, c'est le sens perçu du comportement et de l'expérience en lien avec ses tentatives pour satisfaire des besoins psychologiques de compétence, d'autonomie et d'appartenance ainsi que des buts qu'il poursuit, qui font en sorte que l'individu internalise le comportement (et sa régulation) à un certain niveau ce qui, par conséquent, produit un résultat comportemental en concordance avec le type de motivation qu'il affiche (Deci & Ryan, 1980, 1985, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a, 2000b). Les différents buts de vie des personnes (intrinsèques et extrinsèques) influencent la performance et la santé au plan psychologique (Deci & Ryan, 1980, 1985; Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005; Koestner, 1998; Ryan & Deci, 2000a, 2000b, 2008).

Selon la théorie de l'autodétermination, les humains ont tous besoin de se sentir compétents, autonomes et reliés aux autres (appartenance). L'importance du niveau de satisfaction de ces besoins psychologiques de base est majeure à l'intérieur de ce modèle. En effet, tel qu'il est démontré par la Figure 3, ce niveau de satisfaction est influencé par le contexte social dans lequel évolue l'individu, de même que par les relations interpersonnelles (et leur qualité de support) qui le constituent (Deci & Ryan, 1980, 1985, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005; Koestner, 1998; Ryan & Deci, 2000a, 2008).



La Figure 4 démontre les types de motivation et le lien que chacune entretient avec la régulation et l'internalisation. Il s'agit de comprendre que ce schéma précise la composante « types de motivation » de la Figure 3.

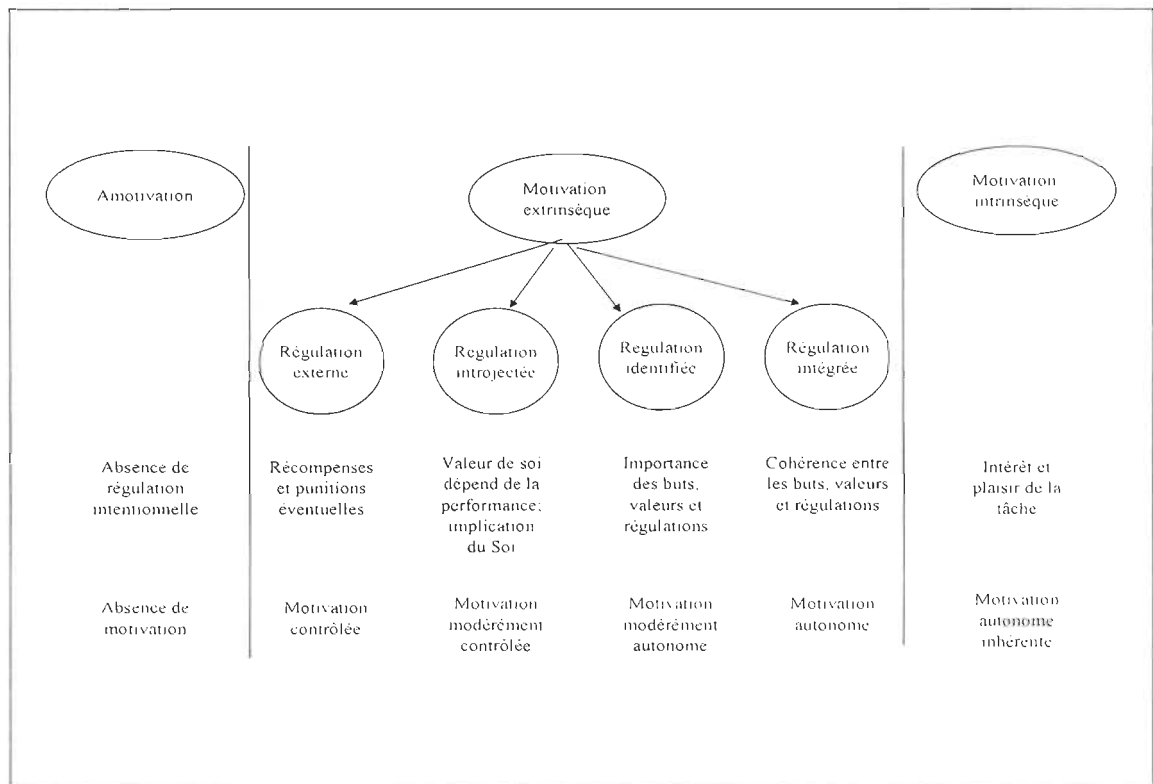


Figure 4. Schéma qui démontre le lien entre l'orientation de la motivation (motivation contrôlée/autonome), la régulation et les types de motivation correspondants. Traduction libre de Gagné et Deci, 2005, p. 336.

Ainsi, le contexte social facilite ou encourage la satisfaction de ces besoins de base. Ceux-ci optimiseront alors le sentiment d'autodétermination et l'internalisation de la régulation du comportement de façon à favoriser la motivation intrinsèque et amener des résultats comportementaux correspondants (ainsi que leurs caractéristiques singulières) (Deci & Ryan, 1980, 1985, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005; Ryan

& Deci, 2000a, 2008; Vallerand & Thill. 1993;). En ce sens, « L’internalisation et l’intégration [de la régulation du comportement] va fonctionner plus ou moins efficacement, dépendant du degré selon lequel les organismes ont du support ambiant pour la satisfaction de leurs besoins psychologiques de base » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008c, p.16). Ainsi, tel que l’expliquent Vallerand et Thill (1993), lorsque le contexte social amène l’individu à considérer qu’il est responsable de son comportement (locus de causalité interne), le contexte est, par le fait même, perçu comme supportant l’autonomie. Ainsi, le sentiment d’autodétermination chez l’individu favorisant la motivation intrinsèque et extrinsèque autodéterminée est augmenté, alors qu’en même temps, la motivation extrinsèque introjectée, la régulation externe et par le fait même, l’amotivation sont diminuées.

### *Composantes*

Il est donc essentiel que le lecteur soit à l’affût de l’importance capitale du dynamisme de ce modèle théorique, représenté par les figures 3 et 4, à l’égard de l’interaction entre le concept du niveau de satisfaction des besoins psychologiques de base et du niveau d’autodétermination ressenti, provoquant un sentiment d’autonomie ou de contrôle à l’égard du comportement. Ce sentiment affecte le niveau d’internalisation de la régulation du comportement, occasionnant un type de motivation associé à ce niveau. Ainsi, les composantes qui seront détaillées à l’intérieur de cette section doivent être considérées en terme de dynamiques, à savoir que toutes les composantes s’inter-

influencent pour aboutir, finalement, à un type de motivation et à un résultat comportemental (et ses caractéristiques) distinctif.

De plus, à des fins de simplification, étant donné l'importance centrale de la composante satisfaction des besoins psychologiques de base à l'intérieur du modèle théorique de l'autodétermination, celle-ci sera détaillée en premier lieu. Toutefois, il est important que le lecteur se remémore, tel qu'il est démontré par la Figure 3, que cette composante est influencée par le contexte social.

### *Besoins psychologiques de base*

En ce qui a trait aux besoins, tel qu'il fut énoncé au début du présent essai, ils réfèrent à «une déficience physiologique, psychologique ou sociale que l'individu ressent ponctuellement. Les déficiences (...) incitent l'individu à avoir une attitude ou un comportement particulier. Elles constituent donc la pression qui motive l'individu à adopter une conduite particulière » (Dolan et al., p. 469). Les besoins sont considérés comme étant essentiels, universels et basiques pour tous (Deci & Ryan, 2008a; Maslow 1943, dans Vallerand & Thill, 1993; Ryan & Deci, 2000a). À cet égard, la théorie de l'autodétermination reconnaît l'universalité de tous les besoins psychologiques et la nécessité pour l'humain de tenter de les combler. Elle admet que la culture influence, de façon importante, ces besoins en termes de moyens de les satisfaire, mais non en tant que types de besoins en tant que tels (Deci & Ryan, 1980, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002; Koestner, 2008; Rummel & Feinberg, 1988; Ryan & Deci, 2000a).

Les besoins dont il est question à l'intérieur de la théorie de l'autodétermination, concernent des besoins psychologiques de base soit : l'appartenance, la compétence et l'autonomie. Ce sont des besoins dont l'absence de satisfaction engendre nécessairement une stagnation de la croissance de l'individu au niveau psychique (Deci & Ryan, 1980, 1985, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002; Ryan & Deci, 2000a). Ryan et Deci (2000a) allèguent qu'ils sont essentiels et ce, peu importe la valeur que la personne leur attribue. Ainsi, les besoins psychologiques occupent une place prépondérante à l'intérieur du modèle théorique de l'autodétermination.

Spécifiquement, le besoin de compétence désigne le « sentiment d'efficacité [de l'individu] dans sa négociation avec l'environnement » [traduction libre] (Ryan & Deci, 2000a, p. 326). En fait, c'est le sentiment de se sentir efficace en lien avec le but que l'individu s'est fixé à lui-même (Ryan & Deci, 2000a). De plus, tel qu'il fut énoncé précédemment, le sentiment de compétence consiste au ressenti d'un individu face à sa « (...) capacité à résoudre les problèmes ou à s'acquitter des tâches liées à l'atteinte de ses objectifs » [traduction libre] (Pervin & John, 2005, p. 498). Ainsi, conformément à cette définition, le besoin de compétence est considéré à l'intérieur de cet essai comme étant la nécessité pour l'individu d'être en mesure d'effectuer certains actes afin de se sentir efficace dans sa relation avec lui-même et avec l'environnement (Ryan & Deci, 2000a).

Par ailleurs, en conformité avec la définition de l'autonomie établie précédemment, soit que « l'autonomie implique de se comporter de façon volontaire et avoir une expérience de choix. » [traduction libre] (Gagné & Deci, 2005, p.333), le besoin d'autonomie réfère à la nécessité d'afficher une volonté et de pouvoir choisir de façon volontaire, par rapport à une autorité ou une hiérarchie quelconque (Deci & Ryan, 2008c). Ryan et Deci (2000a, p. 326) énoncent que le besoin d'autonomie réfère au fait que la personne se sente en congruence avec le fait de « se relier aux autres et d'accomplir des buts qui reflètent ses valeurs [personnelles] fondamentales » [traduction libre].

D'autre part, le besoin d'appartenance réfère à la nécessité pour l'individu de se sentir en lien avec des personnes significatives pour lui, de façon à pouvoir s'identifier aux valeurs et aux comportements qui sont adoptés par ces dernières (Deci & Ryan, 1980, 1985; Gagné & Deci, 2005; La Guardia et al., 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2000b). La recherche de Ryan et Deci en 2000(a) a démontré que de se sentir relié, d'avoir un sentiment d'appartenance à l'égard d'un groupe ou d'un individu, est essentiel à l'internalisation et la régulation des valeurs et des comportements des autres.

Ainsi, l'influence du niveau de satisfaction de ces besoins sur la motivation est un concept capital pour la théorie de l'autodétermination. En effet, c'est le niveau de satisfaction de ceux-ci qui affectera le niveau d'autodétermination ressenti, l'orientation de la motivation, le niveau d'internalisation/régulation et par conséquent, le type de

motivation donc les caractéristiques du résultat comportemental qui en sont générées (Deci & Ryan, 1980, 2008; Eccles & Wigfield, 2002; Koestner, 2008; La Guardia et al., 2000; Lam, & Gurland, 2008 ; Locke, & Latham, 2004; Philippe, & Vallerand, 2008 ; Rummel & Feinberg, 1988; Ryan & Deci, 2000, 2000a; Sheldon, & Krieger, 2007). Dans le même sens, les fondateurs de la théorie, Ryan et Deci (2000a, p. 334), allèguent que « la satisfaction de ces trois besoins est indispensable pour maintenir la motivation intrinsèque, pour faciliter l'intégration de la motivation extrinsèque, stimuler les aspirations [buts] intrinsèques et devenir intégré [la régulation du comportement] » [traduction libre].

### *Contexte social*

Le contexte social comprend les conditions environnementales dans lesquelles évolue l'individu, notamment sur le plan des relations interpersonnelles, à savoir le support social et le feedback reçu par l'individu. Globalement, le contexte social peut être perçu comme positif en favorisant l'autonomie, ou négatif lorsqu'il est perçu comme contrôlant. Le support social peut aussi être considéré en ces termes soit en favorisant l'autonomie ou en étant contrôlé. « Les conditions sociales influencent non seulement ce que les personnes font mais aussi comment ils se sentent en accomplissant l'action et face aux conséquences d'une telle action » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008c, p. 14). Cette affirmation démontre que le contexte social, qui comprend le support social et le feedback, influence le sentiment ressenti par l'individu durant l'exécution du comportement, mais aussi, à l'égard des résultats.

De plus, le lien entre les besoins et le contexte est important en ce qui concerne la motivation. « Les facteurs du contexte social qui promeuvent les sentiments d'autonomie et de compétence augmentent la motivation intrinsèque, alors que les facteurs qui diminuent ces sentiments minent la motivation intrinsèque laissant les personnes soit contrôlées soit amotivées » [traduction libre] (Gagné & Deci, 2005, p. 332).

Dans le même sens, Philippe et Vallerand (2008) suggèrent que: « l'exposition à des environnements qui supportent l'autonomie amène la satisfaction complète du besoin d'autonomie » [traduction libre] (Deci & Ryan, 1985, cités dans Philippe & Vallerand, 2008, p. 81). Il faut comprendre qu'un environnement qui supporte l'autonomie implique le fait qu'il permette et favorise la possibilité pour la personne, de faire un choix sur ses comportements à exécuter ainsi que d'avoir de l'initiative (Philippe & Vallerand, 2008).

Par conséquent, si les personnes sont récompensées, surveillées, menacées ou évaluées par leur contexte social, elles tendent à ressentir de la pression et se sentir plus contrôlées. Ce faisant, la satisfaction de leur besoin d'autonomie est alors minée. Tandis que, si le contexte social leur offre un choix (donc favorise l'autodétermination), les individus auront tendance à avoir une meilleure satisfaction de leur besoin d'autonomie (Deci & Ryan, 2008a ; Ryan & Deci, 2000a).

Par conséquent, les facteurs de contexte social influencent le niveau de satisfaction des besoins psychologiques de base, mais aussi le niveau d'autodétermination qui en découle. Ainsi, l'internalisation et la régulation du comportement en sont également affectées (Deci & Ryan, 1980, 1985, 2008a ; Gagné & Deci, 2005 ; Eccles & Wigfield, 2002). L'étude de Ryan et Deci (2000a, p. 320) démontra empiriquement que « les contextes sociaux sont aussi en mesure de faciliter le développement de la capacité des individus à réguler de façon constructive leurs comportements. » [traduction libre]. Les résultats de l'étude de Philippe et Vallerand (2008) vont dans le même sens: « (...) un environnement supportant l'autonomie dans une maison de soin est associé positivement avec la perception des résidents de l'autonomie qui, en retour, a prédit la motivation autodéterminée. » [traduction libre] (p.81). Ainsi, il existe un lien irrévocable entre l'autodétermination et le contexte social.

En effet, si le contexte social et plus particulièrement le support social, favorisent la satisfaction des besoins, cela provoque une hausse du niveau d'autodétermination perçu et par le fait même, favorise le développement d'une régulation constructive de leurs comportements (Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2000, 2000a). De plus, si le support social (qui fait partie de la composante contexte social) favorise l'autonomie, cela facilite la satisfaction des besoins et par le fait même, l'autodétermination et l'internalisation de la régulation du comportement. En ce sens, « notre recherche [Ryan & Deci] a démontré, de façon répétitive, que le support relationnel promeut



l'internalisation et la régulation autonome. » (Ryan & Deci, 2000a, p. 334). Dans le même sens, Joussemet, Koestner, Lekes et Houliort (2004) ont prouvé, à l'occasion de leur étude auprès d'enfants, que non seulement les conditions de support à l'autonomie amènent plus d'internalisation de la motivation extrinsèque, mais en plus, elles assurent que l'internalisation est plus intégrée (au lieu d'être simplement introjectée).

Dans le même sens, une étude de Sheldon et Krieger (2007) a démontré que, malgré le fait que des étudiants en droit évoluaient dans un contexte social qui, globalement, ne supportait pas l'autonomie, s'ils avaient un support à l'autonomie provenant d'une relation significative professorale, ils présentaient une meilleure satisfaction de leurs besoins de base, avaient une plus haute moyenne globale mais aussi, réussissaient mieux leur examen du Barreau. Cela suggère l'importance primordiale du support social favorisant l'autonomie sur le contexte social perçu et par conséquent, sur la satisfaction des besoins psychologiques de base, l'autodétermination, l'internalisation de la régulation des comportements, de même que sur les résultats comportementaux (liens qui sont illustrés à l'intérieur de la Figure 3).

Par ailleurs, le feedback est aussi un facteur important à tenir compte lorsqu'il est question du contexte social et de son influence sur les besoins et sur le niveau d'autodétermination. Il faut comprendre le feedback en tant que rétroaction d'information à un individu provenant des personnes de l'environnement social dans lequel évolue l'individu (Bloch et al., 1993). Il existe le feedback dit positif, à savoir

qu'il consiste en la transmission d'une information importante de façon supportante, efficace, qui permet à l'individu de savoir comment devenir plus compétent à accomplir l'activité (Ryan, Mims & Koestner, 1983). Il encourage l'autonomie en fournissant une information utile de façon non-contrôlante, à-propos de la compétence de l'individu face à un événement particulier. Encourageant l'émergence du sentiment de compétence, ce type de feedback a été prouvé comme favorisant la motivation intrinsèque (Deci & Ryan, 2008a, 2008c; Gagné & Deci, 1995; Ryan & Deci, 2000a). À l'inverse, le feedback négatif, qui est le contraire du feedback positif, mine le sentiment de compétence, laissant l'individu amotivé (Deci & Ryan, 2008a, 2008c ; Ryan & Deci, 2000a).

Il fut démontré empiriquement que les récompenses tangibles diminuent la motivation intrinsèque tandis que le feedback positif (provenant du contexte social) est corrélé positivement avec le sentiment d'autonomie, d'autodétermination et un sentiment que le contexte social supporte la satisfaction du besoin d'autonomie (Deci & Ryan, 2008a; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a, 2000b). De plus, il a été prouvé que le feedback positif (significatif), en contexte social perçu comme étant contrôlant, diminue tout de même la motivation intrinsèque (Ryan 1982, cité dans Deci & Ryan, 2008a). Cela permet de constater la prépondérance sur la motivation intrinsèque de la perception du contexte social (favorise l'autonomie ou pas) versus le type de récompense ou de feedback. En effet, si un contexte social amène un sentiment de pression et de contrôle pour l'individu, cela va diminuer la motivation intrinsèque, et

vice-versa et ce, peu importe s'il y a présence d'un feedback positif ou pas (Deci & Ryan, 2008a, 2008c ; Ryan et al., 1983, Ryan & Deci, 2000a, 2000b).

### *Niveau d'autodétermination*

Tel qu'il fut énoncé précédemment, l'autodétermination est considérée comme étant synonyme de liberté de choix (Deci & Ryan, 1985; Vallerand & Thill, 1993; Ryan & Deci, 2000a, 2000c). Elle signifie en fait « d'agir volontairement, avec un sentiment de choix » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008c, p. 15).

Les travaux de Connell et Ryan (1992), cités par Mc Combs (2000) dans Vianin (2006) ont étudié la motivation à apprendre chez des étudiants, en lien avec la possibilité de faire un choix et de prendre des décisions. Ils démontrèrent « que la motivation à apprendre des élèves est plus forte quand les enseignants leur donnent l'occasion de prendre des décisions et d'exercer un contrôle sur leur processus d'apprentissage » (Connell & Ryan, 1992 cités par McCombs, 2000, dans Vianin, 2006, p. 68). Agissant ainsi, les enseignants favorisent nécessairement la satisfaction du besoin d'autonomie chez leurs étudiants.

Par conséquent, l'autodétermination est nécessairement liée à l'autonomie. Cela est tellement reconnu par la communauté scientifique du domaine de la psychologie de la motivation que deux auteurs, Lam et Gurland (2008), en fondent leur définition de l'autodétermination: « Nous définissons l'autodétermination comme étant l'expérience

de s'engager dans des comportements pour des raisons autonomes, qui sont complètement endossées par le Soi, par opposition aux raisons qui sont ressenties comme étant imposées par la pression et la coercition. » [traduction libre] (p. 1109).

Ainsi, l'autonomie et le contrôle sont des concepts opposés qui font partie intégrante de l'autodétermination. Cette dernière est considérée être un continuum dont les extrémités réfèrent au contrôle (niveau le plus faible d'autodétermination) et à l'autonomie (niveau le plus élevé d'autodétermination) (Deci & Ryan, 1980, 1985, 2008c ; Eccles & Wigfield, 2002 ; Gagné & Deci, 2005 ; Ryan & Deci, 2000a, 2000c ; Vallerand & Thill, 1993). Ainsi, le niveau le plus faible d'autodétermination amène l'individu à se sentir contrôlé (orientation de contrôle) tandis que le niveau maximal d'autodétermination engendre l'autonomie (orientation d'autonomie) (Ryan & Deci, 2000a, 2000c ; Vallerand & Thill, 1993). Chaque niveau d'autodétermination engendre une orientation de motivation qui y sera reliée. Tel qu'il fut illustré à la Figure 3, cette orientation influencera par la suite le niveau d'internalisation de la régulation du comportement ce qui, par conséquent, sera représentatif d'un sous-type de motivation précis et ultimement, aura un impact sur le comportement et ses caractéristiques (déclenchement, direction, persistance, intensité).

En ce sens, Lam et Gurland (2008) ont démontré que plus un individu a une motivation autodéterminée au travail, plus il obtiendra d'effets désirables sur son emploi tels que la satisfaction au travail et l'engagement identificateur à son emploi

(persistance). Ces auteurs citent une autre étude réalisée par Otis et Pelletier (2005) qui prouve leurs propos à savoir que la persistance à accomplir un comportement est influencée par le niveau d'autodétermination. Ces auteurs y ont démontré qu'un lien significatif existe entre un niveau d'autodétermination élevé et le niveau de persistance à accomplir un emploi (Otis & Pelletier, 2005).

De plus, le lien entre le niveau de satisfaction des besoins psychologiques de base et le niveau d'autodétermination et par conséquent, son influence sur le niveau d'internalisation de la régulation du comportement, tel qu'il est démontré par la Figure 3, a été démontré à maintes reprises par Ryan et Deci (2000a, 2000b). « Même si nous reconnaissons la valeur fonctionnelle indépendante de chaque besoin, nous n'ignorons pas non plus leur interaction dynamique. » [traduction libre] (Ryan & Deci, 2000a, p. 335).

Dans le même sens, l'étude de Vianin (2006) démontre que, si un élève fait le choix de s'engager dans une activité de façon libre et qu'il réussit à l'exécuter, « l'opinion qu'il a de ses capacités et de cette activité évoluera dans un sens favorable » (Legrain, 2003, cité dans Vianin, 2006, p. 67). Ainsi, l'autodétermination favorisant la réussite de l'individu pourrait aussi affecter le besoin de compétence. En ce qui concerne le besoin d'appartenance, si le support social favorise l'autonomie, le besoin d'appartenance de l'individu sera augmenté, ce qui favorisera une perception d'autonomie au lieu du contrôle (Eccles & Wigfield, 2002 ; Gagné & Deci, 2005). Cela est une démonstration

du principe dynamique entre les composantes de ce modèle théorique dont il fut question précédemment: les besoins sont influencés par le support social et influencent l'autodétermination qui elle, en retour, modifie le niveau de satisfaction des besoins.

### *Types de buts*

Tout d'abord, il s'agit de rappeler que les buts consistent en des « états finaux désirés que les personnes tentent d'atteindre à-travers la régulation de leur comportement. » [traduction libre] (Eccles & Wigfield, 2002, p. 116). Tel qu'il fut illustré à la Figure 3, la théorie de l'autodétermination suggère que les individus ont des buts qui découlent de la satisfaction des besoins psychologiques de base. En effet, les différents buts de vie des personnes (intrinsèques et extrinsèques) influencent la performance et la santé au plan psychologique, le niveau d'autodétermination, de même que l'orientation de la motivation (contrôle et autonomie) et par conséquent, l'internalisation de la régulation du comportement (Deci & Ryan, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002; Koestner, 1998; Ryan & Deci, 2000a, 2000b, 2008).

Les buts intrinsèques comprennent, entre autres, l'affiliation, la générativité, l'évolution personnelle et le développement des relations. Tandis que les buts extrinsèques sont orientés vers des indicateurs de valeurs externes à l'individu comme par exemple la richesse et la gloire (Deci & Ryan, 2008a). Les buts intrinsèques sont davantage reliés à la satisfaction des besoins psychologiques de base, alors que les buts extrinsèques le sont face à des aspirations extrinsèques (Deci & Ryan, 2008a)

Ainsi, les buts ne sont pas des besoins en tant que tels, mais ils guident les activités (comportements) de l'individu. Ils sont fonction du degré auquel les besoins ont été satisfaits (buts intrinsèques), ou contrecarrés avec le temps (buts extrinsèques) (Deci & Ryan, 2008a). C'est pourquoi, la Figure 3 indique un lien entre le niveau de satisfaction des besoins et les buts. Dans le même sens, selon Eccles et Wigfield (2002), les développeurs de la théorie de l'autodétermination, Ryan et Deci (2000a) auraient énoncé qu'un changement de but, passant d'externe à interne pour l'individu, est fondé sur le besoin d'appartenance, et s'accomplit via l'internalisation. Bien qu'Eccles et Wigfield (2002) allèguent que Ryan et Deci (2000a) auraient démontré ce fait à l'intérieur de leur étude en 2000(a), cela ne fut pas corroboré par la documentation examinée pour le présent essai et ce, malgré le fait que l'étude en question fut consultée à plusieurs reprises.

Toutefois, il a été démontré que les différents types de buts amènent des indicateurs de valeur qui seront différents selon les types de buts. En effet, des « buts extrinsèques vont mener à des indicateurs externes de valeur au lieu d'avoir des sentiments internes de valeur qui résultent de la satisfaction des besoins » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008a, p. 183). Par conséquent, les buts extrinsèques amènent l'individu à avoir une tendance à être plus contrôlé dans les raisons pour lesquelles il poursuit ses buts et vice-versa (Deci & Ryan, 2008c). Ainsi, le lien entre le niveau d'autodétermination et les buts est indéniable (voir Figure 3).

### *Orientation de motivation*

Il faut comprendre ici que le terme orientation réfère à une orientation de causalité, à savoir « la façon dont la personne conçoit l'environnement à propos de l'information reliée à l'initiation et à la régulation du comportement, ainsi qu'à la portée à laquelle ils sont autodéterminés, en général, à travers les situations et les domaines. » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008a, p. 183). Les développeurs de la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan) soutiennent qu'il y a différentes orientations de causalité (contrôlée et autonome) engendrant des types de motivation différents selon le type d'orientation de causalité (Deci & Ryan, 1980, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005; Lam & Gurland, 2008; Ryan & Deci, 2000a, 2008).

En effet, puisqu'elle découle du niveau d'autodétermination (voir Figure 3) qui, tel qu'il fut énoncé précédemment, est un continuum dont les extrémités sont le contrôle (niveau le moins autodéterminé) et l'autonomie (niveau le plus autodéterminé), l'orientation de causalité doit aussi être considérée en terme de continuum, où les extrémités relatives au contrôle et à l'autonomie subsistent. Par conséquent, des attributs de contrôle et d'autonomie sont octroyés à ces types de motivations. Il existe donc la motivation autonome et la motivation contrôlée (Deci & Ryan, 1980, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a, 2008).

Ainsi, l'orientation de causalité entretient un lien direct avec le niveau d'autodétermination (voir Figure 3). Par exemple, si le niveau d'autodétermination se



situe au niveau totalement contrôlé, l'individu affichera une orientation de causalité contrôlée et par conséquent, une motivation contrôlée. Deci, Ryan, et Connell (1989) ont d'ailleurs établi ce continuum de causalité, en plus de la relation intime qu'il entretient avec le continuum d'autodétermination et par conséquent, le lien entre le type de motivation qui en découle (motivation autonome/contrôlée) et le type d'internalisation de la régulation du comportement (voir Figure 3).

En ce sens, pour Deci & Ryan (2008a), le développement d'une orientation spécifique dépend du niveau de satisfaction de certains besoins de base et est associé à des régulations et des résultats comportementaux (ainsi que ses caractéristiques) qui sont différents. En effet, l'orientation autonome, associée à la motivation autonome (voir Figure 4), occasionne des comportements efficaces, une performance remarquable, ainsi qu'une persistance supérieure et ce, malgré les échecs et les difficultés. Elle provient de la satisfaction des trois besoins psychologiques de base (Vansteenkiste et al., 2004).

De plus, l'orientation contrôlée, à la base de la motivation contrôlée (voir Figure 4), est associée à un niveau plus faible de bien-être, un fonctionnement comportemental moins adaptatif et plus rigide, ainsi qu'à des comportements moins durables dans le temps (Deci & Ryan, 2008a; Vansteenkiste et al., 2004). Elle « résulte de la satisfaction des besoins de compétence et d'appartenance, tandis que le besoin d'autonomie est contrecarré. » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008a, p. 183).

De plus, Deci et Ryan (2008a) établissent une autre orientation de causalité: l'orientation impersonnelle, qui résulte du fait que les trois besoins psychologiques de base sont contrecarrés. Associée à l'amotivation et à la non-régulation, ces auteurs ajoutent que cette orientation engendre un faible fonctionnement de l'individu et des symptômes de maladie (Deci & Ryan, 2008a; Gagné & Deci, 2005). Néanmoins, puisqu'elle ne comporte ni de composante d'autonomie, ni de contrôle, cette orientation se situe hors des limites de contrôle et d'autonomie du continuum d'orientation de causalité.

Cette façon de concevoir le niveau d'autonomie des comportements amène une vision innovatrice car elle permet d'établir des types d'internalisation de régulations du comportement qui varient selon l'autonomie. De plus, elle permet de démontrer que des individus peuvent se sentir autonomes, même s'ils sont motivés extrinsèquement (Deci & Ryan, 2008a). « Les motivations autonome et contrôlée diffèrent en ce qui a trait à leurs processus régulatoires respectifs et les expériences qui les accompagnent. Le comportement peut être caractérisé en termes de niveau auquel ils sont autonomes ou contrôlés.» [traduction libre] (Gagné & Deci, 2005, p.333).

Néanmoins, la motivation autonome ne comprend pas uniquement la motivation intrinsèque, mais aussi la motivation extrinsèque associée à la régulation intégrée et identifiée (voir Figure 4). La motivation contrôlée, tant qu'à elle, est associée à la motivation extrinsèque de régulation introjectée et externe (Deci & Ryan, 1980, 1985,

2008a; Eccles & Wigfield, 2002 ; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a, 2000b). Chaque type de motivation, qui découle de ces types de régulations, amène un résultat comportemental (et ses caractéristiques d'orientation, d'intensité, de déclenchement et de persistance) qui lui sont propres (voir Figure 3).

Par conséquent, puisque les motivations contrôlée et autonome comprennent plusieurs types de régulations (et par conséquent de motivations), un changement dans le niveau d'orientation de la motivation qui passe de contrôlée à un peu plus autonome (par exemple), n'amène pas nécessairement un changement de la motivation d'extrinsèque à intrinsèque, ni même de contrôlée à autonome. Toutefois, elle assure un changement de régulation et par le fait même, des caractéristiques du résultat comportemental.

### *Internalisation/régulation*

Tel qu'il fut énoncé précédemment, l'internalisation correspond au processus d'assimilation, amenant l'individu à passer d'une intégration (assimilation) externe de la valeur ou de la régulation du comportement, à une intégration interne (Eccles & Wigfield, 2002; Ryan & Deci, 2000a, 2000b). La régulation a aussi été explicitée en termes de mode de fonctionnement (Vallerand & Thill, 1993, p. 340), c'est-à-dire en un « contrôle des comportements par l'intermédiaire de l'intentionnalité de l'individu, de l'information des stimuli et des contraintes » au niveau de la constance du comportement en regard de sa fréquence d'accomplissement. Ainsi, l'internalisation est nécessairement en lien avec la régulation du comportement.

Cette dernière sert à dénommer le type de motivation extrinsèque qui lui est relié. Chaque type de motivations extrinsèques provoque des résultats comportementaux (et ses caractéristiques) qui sont différents (Deci & Ryan, 1980, 1985, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005). En ce sens, Ryan et Deci (2000a) ont démontré que plus l'internalisation augmente, c'est-à-dire qu'elle est autonome, plus la persistance à exécuter le comportement est favorisée (voir Figure 4).

Il est important de souligner que la Figure 4 permet aussi de schématiser que l'amotivation, de même que la motivation intrinsèque, ne sont pas affectées par les types de régulation. En effet, l'amotivation est une absence de toute motivation, d'intention et de toute régulation (Gagné & Deci, 2005 ; Vansteenkiste et al., 2004). La motivation intrinsèque est typiquement autonome, de par le fait que c'est l'activité en tant que telle qui est intéressante (Gagné & Deci, 2005). La motivation intrinsèque est la motivation recherchée, à savoir celle qui est le but ultime de toutes les interventions en psychologie de la motivation.

Comme il est possible de le constater à l'aide de la Figure 4, entre la motivation intrinsèque et l'amotivation se situe la motivation extrinsèque, qui varie en degré d'autonomie versus de contrôle. Cette variation, qui provient du continuum d'autodétermination et du continuum d'orientation de causalité (dont la motivation autonome et contrôlée font partie), est représentée en termes de niveaux d'internalisation

du comportement et par le fait même, par des types de régulations qui en résultent. Ainsi, les activités qui ne sont pas intéressantes en tant que telles, concernent la motivation extrinsèque, et ont un impact sur le comportement via la régulation (Gagné & Deci, 2005). Ainsi, ce sont des types de motivations extrinsèques qui sont touchés par les types de régulations (voir Figure 4).

Ainsi, « ces types d'internalisation suivent un continuum dans le sens que le degré d'autonomie présent dans les comportements régulés varie systématiquement. Les comportements régulés par identification sont plus autonomes que ceux régulés par introjection » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008c, p. 16). En ce sens, la motivation qui a une orientation totalement contrôlée engendre une régulation contrôlée telle que la régulation externe. Alors que la motivation qui est modérément contrôlée produit une régulation introjectée du comportement. Tandis que la motivation qui détient une orientation modérément autonome, mais qui fait tout de même partie de la catégorie des motivations autonomes, occasionne une régulation identifiée. La motivation qui a une orientation très autonome, mais qui est tout de même extrinsèque, suscite tant qu'à elle une régulation intégrée (Deci & Ryan, 1980, 1985, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002; Forest & Mageau, 2008; Gagné & Deci, 2005).

Ainsi, le niveau d'autodétermination le plus bas (donc plus de contrôle) est attribué à la motivation extrinsèque externe (voir Figure 4). Par la suite, il y a la motivation extrinsèque introjectée (un peu de contrôle), qui a un peu plus d'autodétermination,

quoique très faible. S'en suit la motivation extrinsèque identifiée, qui fait partie de la motivation autonome, affichant plus d'autonomie, mais pas autant que la motivation extrinsèque intégrée qui, elle, a le plus haut niveau d'autodétermination et le plus haut niveau d'autonomie, mais demeure toujours plus bas que la motivation intrinsèque (Eccles & Wigfield, 2002; Ryan & Deci, 2000a, 2000b; Vallerand & Thill, 1993).

*Régulation externe.* La régulation externe compose la motivation extrinsèque externe, qui fait partie de la motivation contrôlée (voir Figure 4). Ce type de régulation concerne le fait que le comportement de la personne est fonction des possibilités de récompenses externes et de punitions. C'est la forme de régulation la plus contrôlée et par conséquent, la moins autonome et autodéterminée. Le comportement est contrôlé soit par des demandes, soit par des menaces de punitions ou de récompenses provenant de l'externe (Deci & Ryan, 2008a; Ryan & Deci, 2000a, 2000b; Vansteenkiste et al., 2005). Tel que le proposent Vallerand et Thill (1993, p. 255) : « (...) sans cette régulation externe, le comportement ne serait pas adopté ». Ainsi, les personnes ont un locus de causalité externe et vivent l'accomplissement de l'action sous forme contrôlée, c'est-à-dire qu'ils agissent sous la pression.

Ainsi, les actions sont accomplies uniquement pour satisfaire une demande qui est externe à l'individu, aux fins d'obtenir une récompense (en lien avec l'activité) qui est externe et imposée, ou afin d'éviter une conséquence indésirable (Gagné & Deci, 2005 ; Ryan & Deci, 2000a). La régulation externe est donc le type de motivation qui était

typiquement associée à la motivation extrinsèque des autres modèles théoriques abordés précédemment. En effet, il fut énoncé précédemment que la motivation extrinsèque implique que l'activité n'est pas accomplie pour le plaisir de l'effectuer mais « (...) pour en retirer quelque chose de plaisant ou pour éviter quelque chose de déplaisant [punition] une fois l'activité terminée» (Deci, 1975, cité dans Vallerand & Thill, 1993, p. 255).

Deci et ses collègues, lors de leur étude en 1989, ont prouvé que plus les étudiants étaient régulés de façon externe, moins ils affichaient d'intérêt et de valeur (importance) au comportement ou mettaient d'efforts (intensité) à accomplir la tâche. Enfin, ils ont aussi démontré que les étudiants blâmaient davantage les autres pour leurs propres résultats négatifs, ce qui revient à dire, qu'ils n'assumaient aucunement les conséquences négatives de leurs actes (Deci et al., 1989).

*Régulation introjectée.* La régulation introjectée compose la motivation extrinsèque introjectée qui fait partie de la motivation contrôlée (voir Figure 4). Elle consiste en une régulation partiellement internalisée, causée par des facteurs tels que l'approbation d'autrui et l'évitement de honte (Deci & Ryan, 2008a). Bien que, contrairement à la régulation externe où l'activité est perçue comme contrôlant totalement l'individu, ici l'activité est un peu internalisée, mais tend encore à contrôler les individus car ils sentent qu'ils n'ont pas le choix d'exécuter le comportement (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a, 2000b; Vansteenkiste et al., 2004). « Il y a pression interne certes, mais non

autodétermination puisque la capacité de choisir est absente d'un tel type de motivation» (Vallerand & Thill, 1993, p. 256).

Étant donné l'internalisation partielle de la régulation introjectée, le comportement est souvent contrôlé par des récompenses et des punitions intrapsychiques telles que la culpabilité, la honte (Ryan & Deci, 2008; Vansteenkiste et al., 2005). Ryan et Deci (2000a) émettent l'hypothèse que la peur de perdre l'appartenance est le motif sous-jacent à l'introjection. Toutefois, cette hypothèse n'a pas été démontrée empiriquement lors d'études scientifiques à l'intérieur des articles consultés pour la rédaction du présent essai.

Néanmoins, Deci et al. (1989), avec leur étude exécutée sur des enfants en lien avec des types de régulations, ont démontré que la régulation introjectée est corrélée de façon significative avec les efforts déployés (intensité) pour accomplir une action. En effet, ils établissent que les individus mettent plus d'efforts pour accomplir le comportement lorsqu'il y a régulation introjectée en comparaison avec un comportement régulé uniquement de façon externe (Deci et al., 1989). Toutefois, ils constatent que la régulation introjectée est liée significativement avec plus d'anxiété et plus d'erreurs d'adaptation (Deci et al., 1989).

*Régulation identifiée.* La régulation identifiée est à la base de la motivation extrinsèque identifiée qui appartient à la motivation autonome, puisqu'elle tend vers l'autonomie



(voir Figure 4). En effet, la personne se sent moins sous pression (ou contrôlée) pour exécuter le comportement que lors de la régulation introjectée. En fait, l'individu s'est identifié personnellement à l'importance de l'activité et a accepté la régulation comme provenant de lui. Il y a donc locus de causalité davantage interne (Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005 ; Ryan & Deci, 2000a, 2000b ; Vansteenkiste et al., 2005). En d'autres mots, l'individu accomplit le comportement de façon plus volontaire car il est perçu comme important pour la vie personnelle ou les buts personnels de l'individu. L'individu accepte donc davantage la responsabilité de la régulation de ce comportement (Eccles & Wigfield, 2002). Toutefois, il est à noter que cette régulation demeure fondée sur l'utilité du comportement pour la personne, ce qui lui conserve son caractère extrinsèque (Eccles & Wigfield, 2002).

De plus, en conformité avec ce qui a été nommé précédemment, cette régulation est davantage internalisée et orientée vers l'autonomie ce qui lui octroie des caractéristiques de résultats comportementaux plus positifs. En ce sens, Deci et al. (1989) ont démontré, lors de leur étude développementale avec des enfants, que cette régulation amène plus de plaisir à l'école et davantage de styles adaptatifs plus positifs.

*Régulation intégrée.* Enfin, la régulation intégrée, comprise à l'intérieur de la motivation autonome en tant que motivation extrinsèque intégrée (voir Figure 4) est la plus autonome des régulations. Cette régulation survient au moment où les régulations identifiées ont été assimilées complètement par l'individu, et lorsque des nouvelles

régulations sont amenées en concordance avec d'autres besoins et valeurs de l'individu (Ryan & Deci, 2000a, 2000b).

La régulation intégrée consiste au fait que l'individu a réussi à assimiler l'identification entre lui et le comportement notamment en ce qui concerne l'arrimage entre qui il est, et la valeur (importance) du comportement (Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005 ; Ryan & Deci, 2000a, 2000b ; Vansteenkiste et al., 2005). Ce faisant, l'individu a le sentiment d'agir sans pression, sans contrôle puisque le comportement est en accord total avec qui il est et ce qu'il est. La personne expérimente alors un sentiment de liberté, synonyme d'autodétermination. (Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005 ; Ryan & Deci, 2000a, 2000b).

Toutefois, même si l'individu exprime de la volonté et fait un choix concernant l'activité qu'il exécute, la régulation intégrée ne correspond pas à la motivation intrinsèque car il y a absence d'intérêt pour l'activité en tant que telle (caractéristique de la motivation intrinsèque) (Deci & Ryan, 2008c; Eccles & Wigfield, 2002; Gagné & Deci, 2005). Néanmoins, elle « (...) représente l'internalisation la plus complète et est la signification du fait que le comportement extrinsèquement motivé devient vraiment autonome ou autodéterminé. » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008c, p.16).

*Lien entre internalisation et besoins.* Tel qu'il fut énoncé lorsqu'il fut question d'explicitier la composante des besoins psychologiques de base dans le modèle théorique

de l'autodétermination, le niveau auquel les besoins sont contrecarrés ou satisfaits occasionne une variation du niveau d'internalisation qui sera réalisé par l'individu (voir Figure 3). Le lien entre la satisfaction des besoins de base et l'internalisation (et la régulation) est considérable et essentiel. Deci et Ryan (2008c) ont prouvé que des individus qui sont enclins à internaliser de façon intrinsèque une activité qui était régulée et internalisée extrinsèquement, qui n'ont pas pleine satisfaction de leurs besoins psychologiques de base (compétence, autonomie, appartenance), ne sont pas en mesure d'internaliser l'activité de façon à ce qu'elle soit régulée intrinsèquement (Deci & Ryan, 2008c).

Dans le même sens, Gagné et Deci (2005), allèguent que quand les besoins d'appartenance et de compétence sont satisfaits, l'individu a tendance à internaliser la valeur (importance) et la régulation du comportement. En effet, l'internalisation est « facilitée par un endossement implicite ou explicite des comportements par des personnes significatives » [traduction libre] (Gagné & Deci, 2005, p.338). En ce sens, Ryan et Deci (2000a, 2000b) proposent que les comportements motivés extrinsèquement, sont accomplis non pas par plaisir de faire l'activité mais bien car ils ont de la valeur pour les personnes significatives provenant de l'entourage de l'individu (Ryan & Deci, 2000a, 2000b). Cela suggère que la base pour faciliter l'internalisation est de fournir un sentiment de base d'appartenance entre des personnes qui partagent un but commun. Cela confirme aussi l'importance du contexte social dans l'internalisation de la régulation du comportement (voir Figure 3).

Toutefois, « c'est le degré de satisfaction du besoin d'autonomie qui distingue ce qui est soit de l'identification ou de l'intégration, au lieu de juste de l'introjection, qui va s'accomplir. » [traduction libre] (Gagné & Deci, 2005, p.337). Par contre, comme le soulignent Gagné et Deci (2005), bien que cette satisfaction du besoin d'autonomie soit essentielle pour que la valeur (importance) et la régulation soient plus internalisées (plus autonomes), elle ne peut assurer, telle une relation de cause à effet, que l'internalisation qui en résultera sera totalement autonome.

Par ailleurs, le support social a aussi un impact majeur sur l'internalisation/régulation du comportement. En effet, si un support à l'autonomie est présent, cela favorise l'internalisation (Deci & Ryan, 1980, 1985, 2008a; Eccles & Wigfield, 2002 ; Gagné & Deci, 2005). Le support à l'autonomie implique une personne qui est souvent en position d'autorité, qui adopte la perspective de son subalterne en encourageant les initiatives, fournissant de l'information utile de façon non-contrôlante, supportant le sentiment de choix et la responsabilité de l'individu face à ses pensées, questions et initiatives (Deci & Ryan, 2008a, 2008c; Ryan & Deci, 2000a, 2000b.). Un support dit positif, c'est-à-dire qui favorise l'autonomie, se doit d'être accompli par des personnes significatives pour l'individu, qui sont reliées de près ou de loin au but poursuivi par ce dernier. Ces personnes « doivent encourager l'individu à explorer, initier, endosser et à s'engager dans l'activité » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008c, p. 17).

Dans le même sens, Gagné et Deci (2005) établissent trois facteurs rattachés spécifiquement au support à l'autonomie qui influencent positivement l'internalisation soit : que les relations sociales soient en mesure d'établir une raison rationnelle pour accomplir l'action, reconnaître que l'individu peut ne pas trouver l'action en tant que telle intéressante, et mettre l'accent sur les choix au lieu du contrôle. Deci et Ryan (2008c) citent l'étude de Deci, Eghrari, Patrick et Leone (1994) comme preuve aux propositions de Gagné et Deci (2005) à l'effet qu'il y a augmentation de l'internalisation lorsqu'une raison rationnelle est fournie pour exécuter le comportement et qu'il y a reconnaissance du ressenti de l'individu à l'égard d'une activité inintéressante. Toutefois, en examinant attentivement les résultats de cette étude, on peut facilement constater que le type d'internalisation (régulation), grâce à ce support, est passé d'externe à introjectée (Deci et al., 1994). Par conséquent, l'augmentation de l'internalisation demeure infime dû au fait que la motivation reste contrôlée et la régulation n'est pas du tout intégrée.

Par ailleurs, une relation entre l'internalisation et le besoin d'appartenance, à savoir se relier à une personne significative, a été démontrée par une étude de Ryan, Stiller et Lynch en 1994 . En effet, en effectuant une étude auprès de professeurs et d'étudiants, ils ont prouvé que lorsque ces derniers étaient en lien avec les professeurs, c'est-à-dire qu'il ressentait un sentiment d'appartenance avec eux, cela favorisait une meilleure internalisation et par le fait même, une meilleure régulation à l'égard de l'école et des comportements de réussites scolaires (Ryan et al., 1994).

De plus, il a été démontré par cette même étude que les étudiants avaient une meilleure internalisation et étaient plus susceptibles d'adopter un comportement lorsqu'ils comprenaient le but du comportement et qu'ils se croyaient aptes à le réussir (Ryan et al., 1994). Ce résultat, qui démontre la relation entre l'internalisation et le besoin de compétence, semble plutôt probable puisqu'il fut énoncé, lors de l'explication de la théorie des buts, que lorsque l'individu se croit en mesure d'accomplir le comportement en fonction du but et de le réussir, cela favorise son choix de comportement et son exécution (Eccles & Wigfield, 2002; Taris et al., 1995). Ce faisant, les caractéristiques du résultat comportemental en sont affectées. Puisqu'il a été démontré que le niveau d'internalisation est important en ce qui concerne le type de motivation et par le fait même des caractéristiques du comportement qui en découlent, ce lien semble logique.

En terminant, il est important de souligner que, selon Gagné et Deci (2005), « les personnes peuvent, à n'importe quel moment, intégrer complètement une nouvelle régulation ou intégrer une régulation existante qui avait été seulement partiellement internalisée » [traduction libre] (Gagné & Deci, 2005, p. 335). Chandler et Connell (1987) ont démontré à l'aide d'une étude développementale chez les enfants concernant leur type de régulation, qu'avec le temps, la régulation d'un comportement tend à devenir de plus en plus interne. Tel que le soulignent Ryan et Deci (2000b, p. 63) « cela est en accord avec les tendances organismiques générales à l'égard des tendances vers

l'autonomie et l'autorégulation [de la théorie de l'autodétermination] » [traduction libre].

### *Types de motivation*

Le « concept d'internalisation et les types de régulation ont amené le changement entre ce qui était décrit comme la motivation extrinsèque et intrinsèque à la motivation autonome versus la motivation contrôlée » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008c, p. 16). C'est pourquoi, les développeurs de la théorie de l'autodétermination, abordent la motivation en termes de motivation autonome qui varie selon des sous-types car « il est difficile d'être motivé intrinsèquement pour toutes les activités, mais [être motivé] de façon autonome, c'est possible et souhaitable. » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008c, p. 17). En fait, c'est le but.

Ainsi, la motivation autonome peut aussi être extrinsèque, selon le niveau d'internalisation de la régulation du comportement (voir Figure 3). Vansteenkiste et ses collègues (2004) proposent que la motivation autonome amène une plus grande persistance, une performance supérieure et un bien-être accru. Cela fut d'ailleurs corroboré par les fondateurs de la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan) à l'intérieur de leurs articles de 2008, où ils suggèrent des éléments qui favorisent le bien-être chez les individus. Selon leurs dires, ce n'est pas uniquement la motivation intrinsèque qui est associée à une meilleure performance, une persistance supérieure, ainsi qu'un bien-être accru, mais toutes les motivations considérées comme autonomes

telles que notamment la motivation extrinsèque intégrée, de même que la motivation extrinsèque identifiée (Deci & Ryan, 2008c). De toute façon, tous les types de motivations, exception faite de l'amotivation, reflètent l'intention de la personne d'agir même s'ils amènent des résultats comportementaux différents (Deci & Ryan, 2008a, 2008c).

### *Résumé de la théorie de l'autodétermination*

En somme, le contexte social, dont les relations interpersonnelles et le support d'autrui qui en font partie, influence le niveau de satisfaction des besoins psychologiques de base qui, par conséquent, modifie les types de buts et conditionne le niveau d'autodétermination (contrôlé/autonome) qui est ressenti par l'individu à l'égard du comportement (voir Figure 3). Cela conduit à une orientation de motivation qui est correspondante (contrôlée/autonome) incluant autant la motivation intrinsèque que la motivation extrinsèque. Si la motivation est extrinsèque, selon le fait qu'elle soit de régulation externe ou introjectée, elle fera partie de la motivation contrôlée. Si elle demeure extrinsèque, mais est de régulation identifiée ou intégrée, elle fera partie de la motivation autonome. La motivation intrinsèque, tant qu'à elle, est aussi comprise dans la motivation autonome mais n'a pas de régulation puisqu'elle est, par définition, totalement autonome. Ces types de motivation entraînent des résultats comportementaux dont les caractéristiques sont différentes en concordance avec le type de motivation et de régulation correspondants.



Tel que le spécifient les développeurs de la théorie de l'autodétermination :

Nous [Deci et Ryan] avons proposé que les conditions qui supportent les besoins psychologiques devraient faciliter l'internalisation et l'intégration. Spécifiquement, se sentir impliqué et relié à une famille et à un groupe [appartenance] va faciliter l'internalisation des valeurs et des comportements endossés par les pairs. Se sentir compétent pour accomplir le comportement va aussi augmenter les chances d'internaliser complètement la régulation de ces comportements. Être encouragé et supporté à penser à la valeur du comportement en tant que tel [support à l'autonomie et feedback] pourra faciliter l'identification au comportement et l'intégration de la valeur du comportement et de sa régulation [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008a, p. 17).

## *Discussion*

Le présent essai a tenté de déterminer le caractère innovateur et inédit de la théorie de l'autodétermination en comparant les facteurs et les processus qui la composent à ceux de d'autres théories de la motivation (les théories basées sur les attentes et les théories des attentes-valeurs). Tel qu'il fut mentionné précédemment, il faut comprendre que le terme innovateur réfère à inventer quelque chose de nouveau (Robert, 2001). Tandis que ce qui est inédit, se rapporte à ce qui n'a jamais été publié, édité, qui est nouveau et original (Robert, 2001). Par conséquent, si certains principes ou facteurs de la théorie de l'autodétermination sont soit identiques ou proviennent de ceux des théories basées sur les attentes ou des théories des attentes-valeurs, le modèle théorique ne pourra pas être considéré totalement innovateur et inédit.

Ainsi, en concordance avec ce qui fut décrit précédemment, les liens entre ces deux catégories de théories et la théorie de l'autodétermination seront abordés à l'intérieur de cette section. Par la suite, les limites et les retombées possibles de l'essai seront également traités.

#### Liens entre la théorie de l'autodétermination et les autres théories

La théorie de l'autodétermination entretient des liens et des similarités, tant au plan des composantes que des principes, avec les autres théories énoncées précédemment, notamment avec la catégorie des théories basées sur les attentes (théorie de l'efficacité personnelle et théorie du contrôle), ainsi qu'avec la catégorie des théories des attentes-valeurs (théorie des buts et théorie moderne des attentes-valeurs). Par conséquent, il

importe d'aborder ces liens en les regroupant par catégorie de théories qui ont été abordées précédemment, soit : la catégorie des théories basées sur les attentes, de même que celle des attentes-valeurs.

### *Liens avec la catégorie des théories basées sur les attentes*

Tout d'abord, il paraît évident que le concept d'orientation de causalité, composante de la théorie de l'autodétermination, n'est que la somme des composantes « locus de causalité et locus de contrôle », provenant des théories basées sur les attentes. En effet, le locus de causalité de la théorie du contrôle consiste à ce qui est perçu par l'individu quant à l'origine du résultat comportemental. Tandis que le locus de contrôle, qui découle du locus de causalité, est la perception de la personne face au fait qu'elle puisse contrôler le résultat (Judge et al., 2005 et Vallerand & Thill, 1993).

L'orientation de causalité, tant qu'à elle, réfère à « la façon que la personne conçoit l'environnement à propos de l'information reliée à l'initiation et à la régulation du comportement, ainsi qu'à la portée à laquelle ils sont autodéterminés, en général, à-travers les situations et les domaines » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008a, p. 183). En d'autres mots, l'orientation de causalité signifie que c'est la façon dont la personne perçoit la cause de l'initiation (déclenchement) (locus de causalité) et de la régulation du comportement en lien avec le niveau de liberté de choix (autodétermination) qui va amener un sentiment plus ou moins contrôlé/autonome (locus de contrôle). On peut alors aisément confirmer que le concept d'orientation de causalité de la théorie de

l'autodétermination, n'est que la mise en commun des composantes de locus de contrôle et de causalité de la théorie du contrôle. Elle n'est donc pas une composante inédite et innovatrice.

De plus, le lien irrévocable entre le locus de causalité et la régulation du comportement est d'ailleurs nommé par les développeurs eux-mêmes et ce, malgré le fait que le locus de causalité ne fasse pas partie des composantes relatives au modèle théorique de l'autodétermination. En effet, ils énoncent que, « même si la régulation est interne à la personne, les comportements introjectés ne sont pas expérimentés comme faisant partie intégrale du Soi et ont donc encore un locus de causalité externe » [traduction libre] (Ryan & Deci, 2000b, p. 62). Ainsi, même les développeurs de ce modèle théorique perçoivent ce lien entre le locus de causalité et la régulation qui découle du niveau d'autodétermination.

De plus, si on pousse la réflexion plus loin, on peut alors comprendre que le principe même du continuum relatif au niveau d'autodétermination et son influence sur la motivation est le même que le processus établi par les théories basées sur les attentes à l'effet que les locus de contrôle et de causalité ont un impact sur la motivation. Par exemple, l'étude de Judge et al. (2005), qui fut réalisée sur la base des théories des attentes, a démontré qu'une personne qui se considère responsable du résultat (locus de causalité interne) se sent alors en contrôle (locus de contrôle interne). Par conséquent,

ses attentes d'efficacité personnelle et son sentiment de compétence seront augmentées, ce qui favorisera la motivation (Judge et al., 2005).

En ce qui concerne la théorie de l'autodétermination, il a été démontré que le niveau d'autodétermination qui tend vers l'autonomie (locus de causalité et de contrôle internes) augmente l'internalisation et la régulation ce qui, tel qu'il fut expliqué précédemment, favorise la motivation autonome (Connell & Ryan, 1992 cité par McCombs, 2000, dans Vianin, 2006; Deci & Ryan, 1980, 1985, 2008 ; Eccles & Wigfield, 2002 ; Gagné & Deci, 2005 ). Ainsi, le processus d'influence du niveau d'autodétermination sur le type de motivation et le résultat comportemental qui en découle, n'est au fond qu'une reprise du processus d'influence des locus de contrôle et de causalité établi par les théories basées sur les attentes, bien avant le développement du modèle théorique de l'autodétermination.

Par ailleurs, un autre lien peut s'effectuer entre le concept d'internalisation de la théorie de l'autodétermination et les composantes attentes d'efficacité et de résultats, ainsi que sentiment de compétence, reliées aux théories basées sur les attentes. Une étude de Ryan, Stiller et Lynch (1994) basée sur la théorie de l'autodétermination a été réalisée pour étudier la motivation chez des étudiants. Les résultats ont démontré que l'exécution et l'internalisation d'un comportement étaient favorisées lorsque les étudiants se croyaient aptes à le réussir (Ryan et al., 1994). En d'autres mots, si l'étudiant avait des attentes orientées vers le fait qu'il se croyait en mesure d'accomplir

le comportement (sentiment de compétence) à un certain niveau (attentes d'efficacité) où il obtiendrait un résultat escompté soit de le réussir (attentes de résultats), l'internalisation et l'exécution du comportement étaient favorisées. Par conséquent, les caractéristiques du résultat comportemental qui en découlaient en étaient modifiées.

Dans le même sens, en contexte de théorie de l'autodétermination, lorsque le besoin de compétence est satisfait, il est suggéré que l'individu ressent un sentiment de compétence. Selon Ryan et Deci (2000a), le sentiment de compétence est le « sentiment d'efficacité [de l'individu] dans sa négociation avec l'environnement » [traduction libre] (p. 326). En fait, selon eux, c'est le sentiment de se sentir efficace (ce que l'on peut attribuer aux attentes d'efficacité) en lien avec le but que l'individu s'est fixé à lui-même (ce qui peut être considéré comme des attentes de résultats) (Deci & Ryan, 2008a). Tel que Deci et Ryan (1985, p. 252) le suggèrent : « Ces perceptions de compétence sont alors affectées par un sentiment d'efficacité qui incite l'organisme à augmenter ou à maintenir cette motivation à être efficace. » [traduction libre].

Ainsi, lorsqu'ils énoncent que c'est le sentiment d'efficacité qui incite l'organisme à augmenter ou à maintenir cette motivation, un parallèle évident avec la caractéristique d'intensité du résultat comportemental peut s'effectuer. Bandura (1977) avait d'ailleurs démontré empiriquement que les attentes d'efficacité personnelle et l'intensité du résultat comportemental sont corrélationnelles. Par conséquent, en plus de constater que les attentes d'efficacité personnelle et de contrôle sont implicites à la théorie de

l'autodétermination, leur influence sur les caractéristiques comportementales sont les mêmes.

*Liens avec la catégorie des théories des attentes-valeurs*

Malgré les propos des développeurs du modèle théorique de l'autodétermination (Deci et Ryan) à l'intérieur de leur article publié en 2008a où ils alléguaient qu'il est difficile de faire un parallèle entre leur modèle théorique et les théories des attentes-valeurs, des liens évidents peuvent toutefois s'établir entre eux. La relation la plus évidente étant le fait qu'une composante est commune à la théorie de l'autodétermination et aux théories des attentes-valeurs : les buts. Tel qu'il fut nommé précédemment, les buts consistent en des « états finaux désirés que les personnes tentent d'atteindre à-travers la régulation [constance] de leur comportement. » [traduction libre] (Eccles & Wigfield, 2002, p. 116).

Ainsi, non seulement la composante « buts » de la théorie de l'autodétermination ne soit pas inédite, la façon dont ils sont constitués, de même que leur influence sur la motivation, sont identiques à ce qui fut suggéré par les théories des attentes-valeurs. En effet, la théorie des buts repose sur le principe de base que la motivation humaine est liée à la satisfaction des buts, et que ces derniers sont fondés au préalable sur les besoins à combler (Eccles & Wigfield, 2002; Vallerand & Thill, 2003). En d'autres mots, il y a des besoins inassouvis (ou insatisfaits) et l'individu aménage des buts afin de les satisfaire. La motivation est ainsi provoquée par le principe de vouloir la satisfaction des



buts ce qui par le fait même, influence le résultat comportemental (et ses caractéristiques).

Cela rappelle le principe de la théorie de l'autodétermination concernant les buts. Selon cette dernière, les buts proviennent de la satisfaction des besoins psychologiques de base et ont un impact sur le niveau d'autodétermination. Ce dernier influence le type de motivation, qui affecte le niveau d'internalisation de la régulation du comportement et enfin, modifie la motivation et le résultat comportemental (et ses caractéristiques qui le composent) (Deci & Ryan, 2008a, 2008c; Eccles & Wigfield, 2002, Koestner, 1998; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a, 2000b, 2008). Ainsi, ce qui fonde les buts, de même que leur influence sur la motivation, sont des concepts identiques que l'on retrouve à l'intérieur de la théorie de l'autodétermination et des théories des attentes-valeurs. Par conséquent, ce n'est pas du tout une composante et un processus inédits et innovateurs propre à la théorie de l'autodétermination. C'est plutôt la reprise de ce qui fut établi par la théorie des buts, bien avant le développement de la théorie de l'autodétermination.

Ceci étant dit, il existe, tant au niveau des théories des attentes-valeurs qu'au niveau de la théorie de l'autodétermination, des types de buts. Ces types de buts ne sont certes pas identiques entre les deux modèles théoriques, si on considère tous les éléments qui y sont regroupés. Toutefois, des ressemblances majeures amènent à se questionner sur

l'aspect innovateur des types de buts énoncés à l'intérieur de la théorie de l'autodétermination.

En ce sens, le modèle théorique de l'autodétermination propose que c'est selon le niveau de satisfaction des besoins que les types de buts sont constitués. Il fut stipulé, dans la théorie de l'autodétermination, qu'il y a établissement de buts intrinsèques si les besoins psychologiques de base sont satisfaits à un certain niveau. Par le fait même, si les besoins sont contrecarrés, cela amène l'aménagement de buts extrinsèques (Deci & Ryan, 2008c; Eccles & Wigfield, 2002; Koestner, 1998; Ryan & Deci, 2000a, 2000b, 2008). Les buts intrinsèques, réfèrent à des buts internes, qui viennent de l'objet directement (Eccles & Wigfield, 2002). Ils comprennent l'affiliation, la générativité et le développement personnel (Deci & Ryan, 2008c).

En ce qui concerne la théorie des buts (comprise dans les théories des attentes-valeurs), les types de buts énoncés par Ford et Nichols (1987) sont regroupés en termes de buts qui appartiennent à la personne, incluant les buts affectifs tels que le bonheur et le bien-être. Ainsi, étant donné que le bien-être est typiquement intrinsèque, il revient à dire que les buts intrinsèques de Deci et Ryan (2008c) relatifs à la théorie de l'autodétermination, entretiennent des liens étroits avec les types de buts de la théorie des buts et plus précisément, les buts qui appartiennent à la personne de Ford et Nichols (1987).

Dans le même sens, les buts extrinsèques de la théorie de l'autodétermination, consistent entre autres en la richesse et la gloire (Deci & Ryan, 2008c). Or, à l'intérieur des théories des attentes-valeurs, les buts personne-environnement de Ford et Nichols (1987) comprennent les gains matériels et financiers, ce qui est assurément un synonyme de richesse. On peut alors constater que les termes but extrinsèque et but intrinsèque ne sont que des dénominations différentes de composantes déjà établies au préalable par la théorie des buts, qui sont par conséquent comprises à l'intérieur de la catégorie des modèles théoriques des attentes-valeurs. En somme, la composante types de buts, énoncée à l'intérieur de la théorie de l'autodétermination, n'est pas du tout une composante innovatrice et inédite.

Par ailleurs, la théorie de l'autodétermination suggère que les différents buts de vie de la personne (intrinsèques et extrinsèques) influencent la performance, l'orientation (direction) de la motivation et la régulation (Atkinson, 1961 dans Vallerand & Thill, 1993; Deci & Ryan, 2008a, 2008b, 2008c; Eccles & Wigfield, 2002; Koestner, 1998; Ryan & Deci, 2000b, 2008). Ce principe, à l'égard du fait que les buts affectent la motivation et ses caractéristiques, n'est pas innovateur du tout: cela fut proposé par la théorie des buts. Il y fut démontré que l'individu régule ses comportements selon la satisfaction de buts qu'il a établis (Eccles & Wigfield, 2002; Vallerand & Thill, 1993). En ce sens, il a été démontré par Feather (1967) que les catégories de buts, établies selon des niveaux spécifiques et précis, affectent la motivation et, par conséquent, le résultat comportemental et ses caractéristiques.

Par ailleurs, les développeurs de la théorie de l'autodétermination (Ryan et Deci) affirment que la valeur (importance) du but n'est pas importante pour la motivation puisque les besoins établis sont universels et de base et qu'il se doivent d'être satisfaits au moins à un niveau de base, afin de générer un but et, par conséquent, de la motivation (Ryan & Deci, 2000b). Cette affirmation aurait pu démontrer un aspect inédit de la théorie de l'autodétermination par rapport aux deux autres catégories de modèles théoriques présentées précédemment. Toutefois, ces mêmes auteurs et développeurs de la théorie affirment le contraire quelques années plus tard en alléguant que les différents types de buts amènent des indicateurs de valeurs (importance) qui sont différents selon les types de buts (Deci & Ryan, 2008a). Force est alors de constater qu'un lien entre les théories des attentes-valeurs et la théorie de l'autodétermination est inéluctable au niveau des valeurs.

Plus précisément, des « buts extrinsèques vont mener à des indicateurs externes de valeurs [importances] au lieu d'avoir des sentiments internes de valeurs [importances] qui résultent de la satisfaction des besoins » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008a, p. 183). Ainsi, pour la théorie de l'autodétermination, la valeur (importance) est donc en lien avec les buts qui, tel qu'il fut décrit précédemment, ont un impact sur la motivation et la régulation du comportement. Ce concept rejoint le principe de base de la théorie moderne des attentes-valeurs pour qui, la valeur des besoins, des buts et des comportements alternatifs est d'une importance capitale sur la motivation et le résultat

comportemental (Eccles & Wigfield, 2002; Feather, 1967, 1988; Feather 1975, 1979, cité par Vansteenkiste et al, 2005; Taris et al., 1995). C'est donc une composante et un processus qui ont été proposés par les attentes-valeurs qui ont été repris par la théorie de l'autodétermination. Ce n'est pas inédit!

Dans un autre ordre d'idée, tel qu'il fut suggéré par la théorie de l'autodétermination, le fait que le contexte social influence les besoins notamment celui de compétence, n'est pas un processus nouveau non plus. En effet, à l'intérieur de la théorie moderne des attentes-valeurs, il est question que les attentes et les valeurs sont influencées par la perception de compétence de l'individu, mais aussi par d'autres facteurs dont notamment les conditions environnementales où évoluent le sujet (Eccles & Wigfield, 2002). Or, la théorie de l'autodétermination suggère que le contexte social et les caractéristiques de l'environnement qui le composent influencent la satisfaction des besoins psychologiques de base (Deci & Ryan, 2008b). Ce processus suggéré par la théorie de l'autodétermination où les caractéristiques de l'environnement influence les besoins psychologiques, n'est donc pas du tout un nouveau concept.

## Retombées possibles et limites de l'essai

### *Retombées possibles de l'essai*

Cet essai consiste en une réflexion critique de la théorie de l'autodétermination. Le fait de critiquer une théorie permet sans aucun doute de réfléchir sur cette dernière et de permettre son évolution. En ce sens, tel que le soulignaient Ryan et Deci (2000a):

En écrivant cet article, nous relevons le défi de mettre en contraste notre travail avec les autres théories actuelles et en formulant des affirmations claires et parfois, controversées. En conséquence, nous attendons impatiemment les commentaires avec un peu d'anxiété, une forte anticipation et des arguments précis, lequel nous croyons être le meilleur nutriment pour une croissance théorique continue. » [traduction libre] (p.319).

Dans le même sens, afin de préciser la retombée principale de l'essai, il est nécessaire de faire un retour sur ce qui fut exposé précédemment. Tel qu'il fut énoncé en introduction, les développeurs de chacun des modèles théoriques de la motivation ont instauré leur théorie en la présentant comme une véritable révélation, dont les facteurs innovateurs expliquaient la motivation et les comportements de façon unique et singulière. En conséquence, le nombre de théories de la motivation qui co-existaient était substantiel, ce qui rendait le domaine de la psychologie de la motivation très complexe.

Plusieurs théories ont par la suite été reconnues comme partageant des similarités, tant au niveau des facteurs ou des processus qui les composent. C'est le cas notamment de la théorie des buts ainsi que de la théorie des attentes-valeurs (faisant partie de la

catégorie des théories basées sur les attentes). En établissant des liens entre les différentes théories, notamment en ce qui concerne les facteurs et les processus qui les constituent, il fut alors possible de les regrouper en catégories. Ce faisant, la complexité relative à ce domaine de la psychologie fut diminuée, de même que le risque possible de confusion entre les modèles théoriques et leurs composantes.

Le domaine de la psychologie de la motivation est encore actuellement très complexe puisque de multiples théories co-existent. Par contre, en établissant des liens entre les différents modèles théoriques, il est possible d'en réduire le nombre (notamment en les regroupant en catégories) et, conséquemment, diminuer la complexité et la confusion.

En ce sens, le but central de cet essai était d'effectuer une réflexion critique concernant la possibilité de créer des liens entre la théorie de l'autodétermination et les théories relatives aux attentes de même que celles liées aux attentes-valeurs en remettant en question le caractère inédit et innovateur de la théorie de l'autodétermination (et ses composantes). Ces liens pourraient par la suite servir de base à des études empiriques de façon à les tester et de déterminer si une nouvelle catégorie de modèles théoriques qui comprendrait la théorie de l'autodétermination, les théories basées sur les attentes, de même que les théories des attentes-valeurs, pourrait être créée. Mais en plus, ces liens pourraient ultimement favoriser la recherche afin d'établir un seul modèle théorique, qui comprendrait les autres catégories de modèles théoriques et la théorie de

l'autodétermination. Par conséquent, le domaine de la psychologie de la motivation en serait grandement simplifié.

### *Limites de l'essai*

De façon globale, il demeure important de souligner que les liens entre la théorie de l'autodétermination et les autres théories qui furent énoncés à l'intérieur du présent essai, n'ont pas été mis à l'épreuve de façon empirique. Ainsi, il n'y eut pas de collecte de données visant à les tester. Il s'agit d'une limite importante à cet essai puisque ces liens doivent nécessairement être testés pour établir un lien corrélationnel significatif entre certains facteurs et/ou processus de façon à pouvoir élaborer d'un nouveau modèle théorique ou catégorie.

Par ailleurs, la psychologie de la motivation est un domaine complexe où les modèles (facteurs et processus) sont parfois abordés de façon vague et ambiguë. Cela génère parfois des confusions chez les auteurs qui ont accompli maintes études dans le domaine de la psychologie de la motivation. Par exemple, certains auteurs, tels que Philippe et Vallerand (2008), stipulent que l'autonomie (en contexte d'autodétermination) réfère « à être auto-initiateur pour réguler ses propres actions, être capable de faire des choix indépendants qui ne sont pas contraints par les autres et avoir assez d'opportunités pour l'expression de soi » (Deci & Ryan, 1991 et Koestner & Losier, 1996 cités dans Philippe et Vallerand, 2008, p.81). Selon eux, l'indépendance fait partie intégrante du facteur « autonomie » de la théorie de l'autodétermination. Pourtant, les développeurs de



la théorie de l'autodétermination, Deci et Ryan, énoncent précisément le contraire: « L'autonomie n'est pas la même chose que l'indépendance » [traduction libre] (Deci & Ryan, 2008c, p.15).

Conséquemment, bien que les théories énoncées à l'intérieur de cet essai aient été basées sur une recension exhaustive des écrits, il n'en demeure pas moins qu'un risque de confusion face à l'interprétation de certains processus et facteurs demeure. Il est donc important que le lecteur en tienne compte.

## *Conclusion*

Le présent essai avait pour but de réfléchir sur le principe innovateur du modèle théorique de l'autodétermination en comparant les composantes et les principes dynamiques de deux catégories de modèles théoriques soit, les théories basées sur les attentes et les théories des attentes-valeurs. En détaillant les composantes et les processus qui composent les théories qui appartiennent à chacune des catégories, il a alors été possible de démontrer que la théorie de l'autodétermination n'est pas totalement innovatrice et inédite, tel que le laissaient croire les développeurs de ce modèle théorique en ne mentionnant pas que des facteurs et processus provenaient de d'autres théories.

En effet, certains éléments du modèle théorique de l'autodétermination sont simplement des dénominations différentes de composantes déjà établies par certaines théories. C'est le cas notamment de l'orientation de causalité de la théorie de l'autodétermination qui, en fait, n'est qu'une nouvelle appellation pour désigner les locus de contrôle et de causalité, composantes provenant des théories basées sur les attentes. C'est aussi le cas des types de buts énoncés à l'intérieur de la théorie de l'autodétermination, qui ne sont, en fait, qu'une dénomination différente d'un même concept établi à l'intérieur des théories des attentes-valeurs.

De plus, des liens entre certains éléments du modèle théorique de l'autodétermination (processus) ont déjà été prouvés et établis par des théories précédentes. Par exemple, le fait que le contexte social influence la compétence, de même que les valeurs qui ont un impact sur les buts, sont des processus qui furent proposés par les théories des attentes-valeurs bien longtemps auparavant. Dans le même sens, la théorie de l'autodétermination a des processus qui reflètent l'influence de certaines composantes sur la motivation, qui sont les mêmes que ceux établis par les théories basées sur les attentes et par les théories des attentes-valeurs. C'est le cas notamment du continuum d'autodétermination, du besoin de compétence et des buts, qui sont énoncés comme influençant la motivation et ultimement, les résultats comportementaux (et leurs caractéristiques).

Ainsi, il a été démontré, à l'intérieur de cet essai, que des liens évidents peuvent s'établir entre eux. Par conséquent, la théorie de l'autodétermination n'est pas totalement inédite et innovatrice. Néanmoins, on ne peut passer sous silence le fait que la théorie de l'autodétermination amène des concepts innovateurs. C'est le cas notamment des types de régulations reliés aux types d'internalisation qui engendrent des types particuliers de motivations extrinsèques, et par conséquent, qui occasionnent des variations en ce qui concerne le résultat comportemental et ses caractéristiques. En perspective des catégories de modèles théoriques abordés à l'intérieur du présent essai, ces concepts semblent inédits et innovateurs. Il serait par contre intéressant de vérifier, ultérieurement, si ces types de régulations et de motivations sont effectivement inédites.

## *Références*

- Aviram, A. (2006). A study of factors that influence unemployed persons. *Journal of Employment Counseling*, 43(4), 154-167.
- Axelsson, L., & Ejlertsson, G. R. (2002). Self-reported health, self-esteem and social support among young unemployed people: A population-based study. *International Journal of Social Welfare*, 11(2), 111-119.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bloch, H., Chemama, A. G., Leconte, P., Le Ny, J.-F., Postel, J., Moscovici, S., Reuchlin, M., & Vurpillot, E. (1993). *Grand dictionnaire de la psychologie*. Paris: Larousse.
- Borders, A., Earleywine, M., & Huey, S. J. (2004). Predicting problem behaviors with multiple expectancies: Expanding expectancy-value theory. *Adolescence*, 39(155), 539-550.
- Chandler, C. L., & Connell, J. P. (1987). Children's intrinsic, extrinsic and internalized motivation: A developmental study of children's reasons for liked and disliked behaviours. *British Journal of Developmental Psychology*, 5(4), 357-365.
- Cox, R. (2005). *Psychologie du sport* (1er éd.). Bruxelles : De Boeck université.
- Creed, P. A., & Moore, K. (2006). Social support, social undermining, and coping in underemployed and unemployed persons. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(2), 321-339.
- De Charms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinant*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580-590.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B., & Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 61(1), 119-142.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). Self-determination theory: When mind mediates behavior. *Journal of Mind and Behavior*, 1, 33-43.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008a). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne* 49(3), 182-185.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008b). Correction to Deci and Ryan. *Canadian Psychology/ Psychologie canadienne*, 49(3), 262.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008c). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(1), 14-23.
- Dolan, S. L., Lamoureux, G., & Gosselin, E. (1996). *La psychologie du travail et des organisations* (2e éd.). Montréal: Gaëtan Morin.
- Eccles, J., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values and goals, *Annual Review Psychology*, 53, 109-132.
- Feather, N. T. (1967). An expectancy-value model of information-seeking behavior. *Psychological Review*, 74(5), 342-360.
- Feather, N. T. (1988). Values, valences, and course enrolment: Testing the role of personal values within an expectancy-valence framework. *Journal of Educational Psychology*, 80(3), 381-391.
- Feather, N. T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(4), 315-330.
- Ford, M. E., & Nichols, C. W. (1987). *Human as self-constructing living systems: Putting the framework to work*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates inc.
- Forest, J., & Mageau, G. A. (2008). La motivation au travail selon la théorie de l'autodétermination. *Psychologie Québec*, 2(6), 33-36.
- Gagné, M. N., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362
- Gao, Z., & Xiang, P. (2008). College student's motivation toward weight training: a combined perspective. *Journal of Sport Behavior*, 31(1), 22-40.

- Gillison, F., Osborn, M., Standage, M., & Skevington, S. (2009). Exploring the experience of introjected regulation for exercise across gender in adolescence. *Psychology of Sport and Exercise, 10*, 309-319.
- Hansenne, M. (2003). *Psychologie de la personnalité* (1ère éd.). Bruxelles : De Boeck Université.
- Joussemet, M., Koestner, R., Lekes, N., & Houliort, N. (2004). Introducing uninteresting tasks to children: A comparison of the effects of rewards and autonomy support. *Journal of Personality, 72*(1), 139-166.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life Satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*(2), 257-268.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 837-855.
- Koestner, R. (2008). Reaching one's personal goals: A motivational perspective focused on autonomy. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne, 49*(1), 60-67.
- Koo, M., Fishbach, A. (2008). Dynamics of Self-Regulation: How (un)accomplished goal actions affect motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*(2), 183-195.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 79*(3), 367-384.
- Lam, C. F., & Gurland, S. T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality, 42*(4), 1109-1115.
- Lieury, A., & Fenouillet, F. (2006). *Motivation et réussite scolaire* (2e éd.). Paris : Dunod.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review, 29*(3), 388-403.
- Myers, A., Hansen, C. H., Zélé, D. & Ferrand, L. (2008). *Psychologie expérimentale* (2e éd.). Bruxelles: De Boeck.



- Nurmi, J.-E., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 241-261.
- Otis, N., Pelletier, L. G. (2005). A motivational model of daily hassles, physical symptoms, and future work intentions among police officers. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(10), 2193-2214.
- Patall, E. A., Cooper, H., & Robinson, J. C. (2008). The effects of choice on intrinsic motivation and related outcomes: A meta-analysis of research findings. *Psychological Bulletin*, 134(2), 270-300
- Pervin, L. A., John, O. P. (2005). *Personnalité: Théorie et recherche* (8e éd). St-Laurent: Éditions du Renouveau Pédagogique inc.
- Philippe, F. L., & Vallerand, R. J. (2008). Actual environments do affect motivation and psychological adjustment: A test of self-determination theory in a natural setting. *Motivation and Emotion*, 32(2), 81-89.
- Robert, P. (2001). *Le Grand Robert de la langue française : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française* (2e éd.). Paris: Le Robert.
- Rodriguez, Y. G. (1997). Learned helplessness or expectancy-value? A psychological model for describing the experiences of different categories of unemployed people. *Journal of Adolescence*, 20(3), 321-332.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Rotter, J.B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 36-67.
- Rummel, A., & Feinberg, R. (1988). Cognitive evaluation theory: A meta-analytic review of the literature. *Social Behavior and Personality*, 16, 147-164.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11(4), 319-338.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). A self-determination theory approach to psychotherapy: The motivational basis for effective change. *Canadian Psychology*, 49, 186-193.
- Ryan, R. M., Mims, V., Koestner, R. (1983). Relation of reward contingency and interpersonal context to intrinsic motivation: A review and test using cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(4), 736-750.
- Ryan, R. M., Stiller, J. D., Lynch, J. H. (1994). Representations of relationships to teachers, parents, and friends as predictors of academic motivation and self-esteem. *The Journal of Early Adolescence*, 14(2) 226-249.
- Sheldon, K. M., & Krieger, L. S. (2007). Understanding the negative effects of legal education on law students: A longitudinal test of self-determination theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(6), 883-897.
- Slee, P. T. (2002). *Child, adolescent and family development* (2e éd). United-Kingdom: Press Syndicate of the University of Cambridge.
- Taris, T. W., Heesink, J. A. M., & Feij, J. A. (1995). The evaluation of unemployment and job-searching behavior: A longitudinal study. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 129, 301-314.
- Vallerand, R. J., & Thill, E. E. (1993). *Introduction à la psychologie de la motivation*. Montréal: Éditions de la Chenelière inc.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The “why” and “why not” of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 34, 345-363.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N. T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, 44, 269-287.
- Vianin, P. (2006). *La motivation scolaire : Comment susciter le désir d'apprendre?* Belgique : Editions DeBoeck

- Wetsaby, J. D. (2002). Identifying specific factors underlying attitudes toward change: Using multiple methods to compare expectancy-value theory to reasons theory. *Journal of Applied Social Psychology* 32(5), 1083-1106.
- Wigfield, A. (1994). Expectancy-value theory of achievement motivation: A developmental perspective. *Educational Psychology Review*, 6(1), 49-78.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (1992). The development of achievement task values: A theoretical analysis. *Developmental Review*, 12(3), 265-310.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68-81.
- Williams, G. C., Saizow, R., Ross, L., & Deci, E. L. (1997). Motivation underlying career choice for internal medicine and surgery. *Social Science & Medicine*, 45(11), 1705-1713.